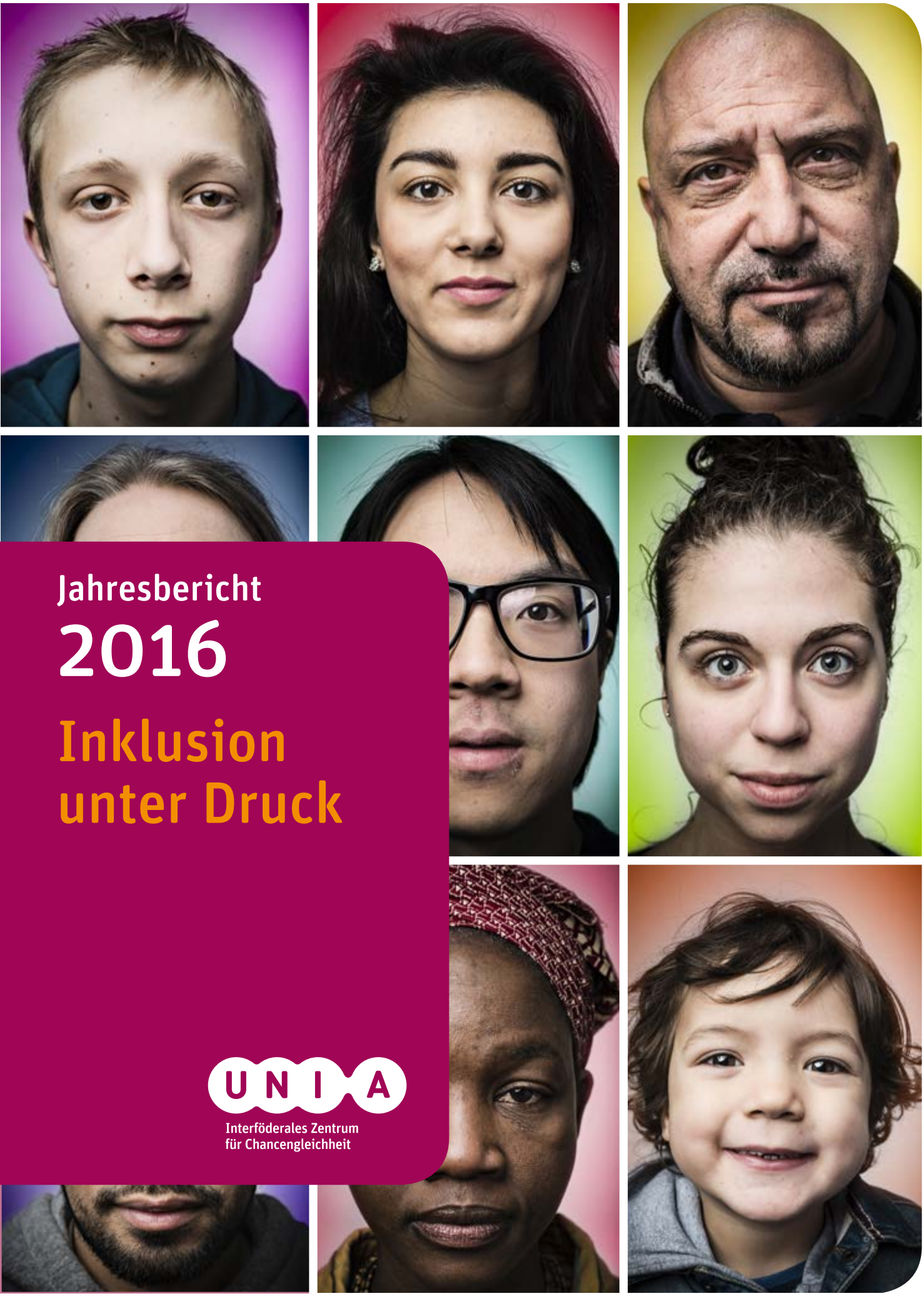


Jahresbericht 2016

Inklusion unter Druck

UNIA

Interföderales Zentrum
für Chancengleichheit

Jahresbericht

2016

Inklusion unter Druck

Inhalt

VORWORT 5

KAPITEL 1
Unia will die gleichberechtigte und inklusive Teilhabe fördern 7

1. BESCHÄFTIGUNG 9
1.1 | Eckdaten 9
1.2 | Alter: Grauzone kommt ans Licht 10
1.3 | Religiöse Überzeugung: Symbole und Arbeitsmarktpraxis 13
1.4 | Behinderung: Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes 16
1.5 | Rassismus und Anschläge: eine neue Art von Diskriminierungsfällen im Bereich Beschäftigung 18

2. BILDUNG 20
2.1 | Eckdaten 20
2.2 | Behinderung: vermehrt Integration, doch der Weg zur Inklusion ist noch weit 21
2.3 | Religiöse Überzeugungen: kein Kopftuchverbot für Studentinnen 26

3. GESELLSCHAFT: INTOLERANZ ALS ALLTAGSPHÄNOMEN 27
3.1 | Die Anschläge vom 22. März 2016: Spaltung einer Gesellschaft 27
3.2 | Hassbotschaften im Netz: Verhaltenskodex für große Internetunternehmen 31

4. AUSSERGERICHTLICHE LÖSUNGEN: ANERKENNUNG, WIEDERGUTMACHUNG, VORBEUGUNG 32

KAPITEL 2
Unia steht allen Gesellschaftsakteuren offen 35

1. DIE LOKALEN KONTAKTSTELLEN: BOTSCHAFTER VON UNIA 36
1.1 | Unia besser erreichbar machen und näher an den Alltag vor Ort rücken 36
1.2 | Diskriminierungsbekämpfung im Wohnungswesen mithilfe lokaler Partner 39
1.3 | Zum lokalen Dialog einladen, insbesondere zur Glaubensthematik 42
1.4 | Lokal informieren und ausbilden 42

2. AUF REGIONALER UND GEMEINSCHAFTLICHER EBENE: VIELFALT IM SOZIAL- UND GESUNDHEITSWESEN FÖRDERN 43
2.1 | Eckdaten 43
2.2 | Transkulturelle Kompetenzen in der Krankenpflegeausbildung 43
2.3 | Menschenrechte von Senioren in Altersheimen 44

3. AUF FÖDERALER EBENE: POLIZEI UND JUSTIZ ALS SCHLÜSSELFIGUREN IM KAMPF GEGEN DISKRIMINIERUNG 45

3.1 | Hasskriminalität: dringender Handlungsbedarf 45
3.2 | Abkommen mit der Polizei: ein neuer Ansatz 48
3.3 | Polizeibeamte als Täter und Opfer von Diskriminierung 48
3.4 | Ethnisches Profiling: ein Phänomen unbekannter Größenordnung 49

4. ZUSAMMENARBEIT AUF INTERNATIONALER EBENE 50

KAPITEL 3
Unia fördert die Kenntnis und Achtung der Menschenrechte 53

1. ZEHN JAHRE UN-BEHINDERTENRECHTSKONVENTION 54

1.1 | Eckdaten 54
1.2 | Belgien und die UN-Behindertenrechtskonvention: Jubiläum ohne Grund zum Jubel 55
1.3 | Kampagne „Ich habe Rechte“ 57

2. DURCHSETZUNG DER RECHTSVORSCHRIFTEN: MIT DEN NÖTIGEN BEFUGNISSEN UND INSTRUMENTEN 59

2.1 | Was bisher geschah 59
2.2 | Was will Unia und warum? 60
2.3 | Was können die Regierungen tun? 61

3. ANTIDISKRIMINIERUNGS- UND ANTIRASSISMUSGESETZGEBUNG: STAND DER DINGE 63

3.1 | Evaluierung 2.0. der Antirassismus- und Antidiskriminierungsgesetzgebung 63

KAPITEL 4
Unia strebt die eigenen Ideale an 67

1. PERSONAL GESTALTET VIELFALTSPOLITIK NEU 68

KAPITEL 5
Unia in Zahlen und Fakten 69

1. UNIA IN ZAHLEN UND FAKTEN 70

1.1 | Meldungen von Diskriminierung 71
1.2 | Diskriminierungsfälle 72
1.3 | Tatort 74
1.4 | Abgeschlossene Fälle 2016: Auswertung und Ergebnis 76
1.5 | Gerichtsverfahren im Überblick 77
1.6 | Information, Sensibilisierung und Ausbildung: Einsätze vor Ort 79
1.7 | Gutachten und Empfehlungen 81
1.8 | Publikationen 85

ANHÄNGE 87

1. PERSONAL, LOHNPOLITIK, HAUSHALT 88
2. ORGANIGRAMM UND DIENSTE 89
3. VERWALTUNGSRAT 90
4. KONTAKTADRESSEN UNIA 91

VORWORT

Der lange Weg zur inklusiven Gesellschaft

2016 wird uns wohl als das Jahr der Terroranschläge von Brüssel und Zaventem in Erinnerung bleiben. Diese Ereignisse haben unsere Gesellschaft einschneidend verändert. Es gibt nun eine Zeit vor und nach den Anschlägen.

Die Ablehnung des Anderen und Fremden zeigt sich mehr denn je in aller Öffentlichkeit und Unverblümtheit. Unia sieht hierin einen Mangel an Verbundenheit und Solidarität. Immer mehr Menschen ziehen sich in die sichere Alltagswelt der eigenen Gruppe zurück. Gleichzeitig werden diejenigen, die nicht zur dominanten Gruppe gehören, immer häufiger in die Randständigkeit abgedrängt. Neben der gestiegenen Anzahl Meldungen in Zusammenhang mit den Anschlägen bereitet auch das Ausmaß dieser Tatbestände Sorgen. Beunruhigend ist zudem die Feststellung, dass Kommentare und Drohungen im Internet immer gewalttätiger und radikaler werden, dass Personen körperlich angegriffen werden, nur weil sie Muslim sind, und dass Verdächtigungen, die lediglich auf Gerüchten und nicht auf verlässlichen Fakten beruhen, bereits ausreichen, um jemanden abzulehnen oder sogar zu entlassen.

So klein Belgien auch ist, die Kluft zwischen den Gruppen ist gewaltig. Unia ist daher bestrebt, die Bevölkerungsgruppen wieder näher zusammenzuführen, was im Grunde die Aufgabe aller ist. So rufen wir alle Gemeinschaften und Bürger auf, sich nicht gegeneinander aufhetzen zu lassen, sondern gemeinsam eine inklusive und partizipative Gesellschaft aufzubauen. Wir brauchen keinen Notstand, sondern Normalität. Eine Gesellschaft, in der jeder er selbst sein kann und auch so angenommen wird.

Immer mehr Menschen kennen inzwischen Unia und nehmen Kontakt zu un auf, wenn sie Opfer oder Zeuge von Diskriminierung oder Hassreden sind. Nie zuvor haben wir so viele Diskriminierungsfälle bearbeitet wie im Jahr 2016. Oft gelingt es uns, auf dem Verhandlungsweg zu Lösungen zu finden, ohne das Gericht einschalten zu müssen. Diese Vorgehensweise hat sich auch 2016 bewährt, als es darum ging, Konflikte wegen offen getragener religiöser oder weltanschaulicher Symbole zu entschärfen, bei denen Unia 2016 wiederholt zu Rate gezogen wurde.

In den Anfragen geht es oft um die Situation am Arbeitsplatz, das heißt um das Tragen religiöser Symbole im Unternehmen oder in Einrichtungen. Doch auch Diskriminierungen aufgrund des Alters kommen am Arbeitsplatz häufig vor und werden noch zu selten gemeldet. Hinzu kommt, dass Menschen mit Behinderung ihr Recht auf Arbeit oftmals nicht ausüben können. Bei der Anwerbung von Arbeitsuchenden mit Behinderung ist festzustellen, dass sowohl Behörden als auch Privatunternehmen schlecht abschneiden. Öffentliche Dienste bleiben weit hinter den Quotenvorgaben zurück, und dies auf den unterschiedlichsten Verwaltungsebenen. Wenn sie den Zugang behinderter Arbeitsuchender zur Beschäftigung tatsächlich verbessern wollen, müssen sie die Inklusion am Arbeitsplatz als eine Chance und nicht als Pflicht begreifen.

Auch im Unterrichtswesen bereiten ungleiche Chancen, Benachteiligung und Diskriminierung nach wie vor Probleme. Unia plädiert für eine klare, gemeinsame Strategie zur Schaffung eines inklusiven Unterrichtswesens, in dem jedes Kind eine hochwertige Bildung genießt. Dies ist eine tiefgreifende Veränderung, die gut vorbereitet sein will und zu der Unia jede nur denkbare Unterstützung leisten will. Auch 2016 stand Unia bereits Arbeitgebern und Bildungsakteuren mit

Schulungen, Informationen und Beratungen zur Seite.

Im Jahr 2016 feierten wir übrigens das zehnjährige Bestehen der UN-Behindertenrechtskonvention. Gemeinsam mit behinderten Menschen haben wir für sie eine Informationskampagne über ihre Rechte entwickelt, wie das Recht auf Arbeit oder das Recht, eine Schule eigener Wahl zu besuchen.

Intern hat Unia ihre neue Struktur konkret umgesetzt und Fahrt aufgenommen. Neben den bereits zuvor bestehenden lokalen Kontaktstellen in Flandern betreibt Unia jetzt auch vollwertige Kontaktstellen in der Wallonie, die ganz bewusst geschaffen wurden, um dem Bürger näher zu sein, die lokalen Verwaltungen partnerschaftlich zu unterstützen und mit ihnen zusammenzuarbeiten. Der Verwaltungsrat hat seinerseits wichtige Pläne genehmigt: den Strategieplan 2016-2018, den Jahresplan 2016, den Haushaltsplan, den personellen Rahmen, die Kommunikationsstrategie und letztlich auch den Jahresplan 2017. Die Struktur dieses Jahresberichts folgt übrigens in großen Zügen dem Strategieplan.

Auch international spielt Unia weiterhin eine wichtige proaktive Rolle. So hat Equinet, das *European Network of Equality Bodies* (europäisches Netzwerk der Gleichbehandlungsstellen), ein Arbeitsdokument mit Standards für Gleichbehandlungsstellen veröffentlicht. Hiermit ruft Equinet in Erinnerung, wie wichtig die Grundsätze der Unabhängigkeit und Effizienz für Gleichbehandlungsstellen sind und dass diese in einem Mandat und einer klaren institutionellen Struktur zum Ausdruck kommen müssen. Die Drohungen, denen sich einige Gleichbehandlungsstellen ausgesetzt sehen, sind nicht nur theoretischer Art. So ist Unia nun ihrem polnischen Pendant zur Seite gesprungen, das gegenwärtig von der Regierung und öffentlichen Verwaltung Polens stark unter Druck gesetzt wird.

Vor dem aktuellen Hintergrund, der durch Polarisierung, polemischen Gesellschaftsdebatten, oberflächlichen Tweets, „Alternative Facts“ und einem stark zunehmenden Arbeitsdruck geprägt ist, bemüht sich Unia weiterhin um Lösungen, die zu einer stärker inklusiven Gesellschaft führen. Abschließend möchten wir ausdrücklich all unseren Partnern, dem Verwaltungsrat und nicht zuletzt unseren Mitarbeitern für ihren unermüdlichen Einsatz, ihre Unterstützung und ihr Vertrauen danken.

Els Keytsman und Patrick Charlier
Kodirektoren Unia

Kapitel 1
Unia will die gleichberechtigte und inklusive Teilhabe fördern

Unia will, dass jeder gleichberechtigt an sämtlichen Gesellschaftsbereichen teilhaben kann. Herkunft, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Glaube oder Weltanschauung dürfen keinen Unterschied machen. Damit tatsächlich jeder Mensch gleiche Chancen auf eine uneingeschränkte Teilhabe hat, müssen wir strukturell, proaktiv und präventiv vorgehen und resolute Maßnahmen ergreifen, um Diskriminierung zu bekämpfen.

Unia setzt ihren operativen Plan und die Aktionen so um, wie es in ihrem Strategieplan 2016-2018 festgehalten ist. Priorität gilt dabei den Bereichen Beschäftigung und Bildung, doch hat Unia auch das sonstige Gesellschaftsleben im Auge. So setzt Unia sich für alle geschützten Merkmale ein, die in ihren Zuständigkeitsbereich fallen und zu Diskriminierungen führen könnten, kümmert sich aber prioritär und proaktiv um die Merkmale Herkunft, Glaube/Weltanschauung und Behinderung. Unia nimmt vor allem die Teilhabe an der Beschäftigung und Bildung ins Visier, um Mechanismen aufzudecken, die zu systematischer Diskriminierung führen, und Mittel zu finden, mit denen sich ebenso systematisch gegensteuern lässt. Beschäftigung und Bildung haben eine Hebelwirkung, wenn es darum geht, gleiche Rechte für alle zu gewährleisten.

Die Arbeit von Unia umfasst zwei große Aufgabenbereiche: einerseits die Einflussnahme auf die Gesellschaft allgemein, insbesondere auf Behörden und Unternehmen, um Diskriminierung und Segregation zu bekämpfen, und andererseits die Unterstützung von Bürgern, wenn sie das Gefühl haben, diskriminiert zu werden.

Bei der Bearbeitung von individuellen Fällen sind wir um systematische Antworten und Verbesserungen in den Verfahren und Rechtsvorschriften bemüht, damit sich eine solche Diskriminierung nicht wiederholt. Deshalb setzt Unia vorzugsweise auf außergerichtliche Lösungen *(siehe Seite 32)* und will ihre Strategie und Kommunikation in dieser Hinsicht noch verbessern.

Ausgehandelte Lösungen haben sich unter anderem bei der Entschärfung von Konflikten bewährt, wenn es um das Tragen sichtbarer Symbole von Glauben oder Weltanschauung geht. Hier wurde Unia 2016 wiederholt eingeschaltet. Stein des Anstoßes war oft das Tragen religiöser Symbole oder Zeichen in Unternehmen und Organisationen *(siehe Seite 13)*. Dennoch bleibt die Rechtsprechung wegweisend. Zum Zeitpunkt der Schlussredaktion dieses Jahresberichts im März 2017 brachten die Urteile des Europäischen Gerichtshofs in den Fällen Achbita und Bougnaoui juristische Klarheit in die Sache. Auch wenn der Gerichtshof sich der Argumentation von Unia nicht anschloss, schaffen diese Urteile Rechtssicherheit bei der künftigen Bearbeitung ähnlicher Fälle. Außerdem ist Unia somit in der Lage, Arbeitgeber, Gewerkschaften und Arbeitnehmer in solchen Fragen korrekt zu beraten *(siehe Seite 13)*.

Eine weitere Thematik, die 2016 an Brisanz gewann, ist die Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund des Alters. Unia ist in zwei wichtigen Fällen eingeschritten: Dovy und Belgocontrol. Durch das starke Medieninteresse rückte diese eher unbekannte Form der Diskriminierung ins Rampenlicht. Im Oktober führte Unia daher eine Kampagne zum Thema Altersdiskriminierung, um ältere Arbeitnehmer besser über ihre Rechte zu informieren *(siehe Seite 12)*.

Auch bei den Rechten von Personen mit Behinderung zeigte Unia großen Einsatz. Hier herrscht nach wie vor Handlungsbedarf, obwohl die UN-Menschenrechtskonvention 2016 bereits ihr 10-jähriges Bestehen feierte. In Flandern haben wir die Ausführung des M-Dekrets für inklusiven Unterricht weiter verfolgt. Auf Landesebene haben wir eine breit angelegte Kampagne durchgeführt, um das Bewusstsein behinderter Menschen und nahestehender Personen für ihre Rechte zu schärfen.

An den Anschlägen vom 22. März 2016 führt natürlich kein Weg vorbei. Die Reaktion in der Gesellschaft auf diese Ereignisse lässt sich zum einen positiv bewerten, da die allgemeine Bevölkerung eine gewisse Reife und Zurückhaltung gezeigt und nicht mit Gewalt oder sonstigen Ausuferungen reagiert hat. Andererseits dürfen wir nicht verschweigen, dass von einzelnen Personen Taten, Äußerungen und Gesinnungen ausgehen, die zu einer gewissen Polarisierung in der Gesellschaft führen.

Die Anschläge in Paris, Brüssel und Berlin zeigen gravierende Folgen, wie auch an der gestiegenen Anzahlung Meldungen zu erkennen ist: Immer häufiger kommt es zu diskriminierenden Äußerungen und Taten, nicht nur auf der Straße, in der Schule oder am Arbeitsplatz, sondern auch im Rahmen von Einsätzen zur Vermeidung von Terror oder Radikalisierung *(siehe Seite 18)*. Zu diesem Phänomen hat Unia nun eine Bestandsaufnahme begonnen, denn Messen ist Wissen. Die Arbeit von Unia ist evidenzbasiert („*evidence-based*“), das heißt, sie beruht auf wissenschaftlich fundierten Studien und Untersuchungen, die eigenständig oder mit Partnern durchgeführt werden. So gewinnt Unia quantitative und qualitative Informationen, die ihren Analysen die nötige Pertinenz verleihen.

1. BESCHÄFTIGUNG

1.1 | Eckdaten

2016 eröffnete Unia 504 neue Fälle zum Thema Beschäftigung, was einen Anstieg von 48 % im Vergleich zu 2015 bedeutet. Der Anstieg in diesem Bereich spiegelt sich auch in dem Gesamtanstieg wider, der über sämtliche Bereiche und Merkmale festzustellen ist.

In etwa 35 % dieser beschäftigungsbezogenen Fälle geht es um die Anwerbung und Auswahl, in etwa 20 % um die Arbeitsbedingungen. In 19 % dieser Fälle wurde Unia wegen Mobbing am Arbeitsplatz eingeschaltet, in 16 % wegen Problemen bei der Entlassung

Etwa ein Drittel aller Fälle betrifft die Merkmale aus dem Antirassismusgesetz (29 %), womit diese den Großteil der Diskriminierungsgründe ausmachen. Hinzu kommt, dass Unia 2016 mehr solcher Fälle als im Vorjahr bearbeitete. Proportional verzeichneten diese Fälle allerdings einen geringeren Anstieg als die Diskriminierungsfälle aufgrund der Merkmale Behinderung (+58 %), Glaube oder Weltanschauung (+91 %) und vor allem Alter (+126 %).

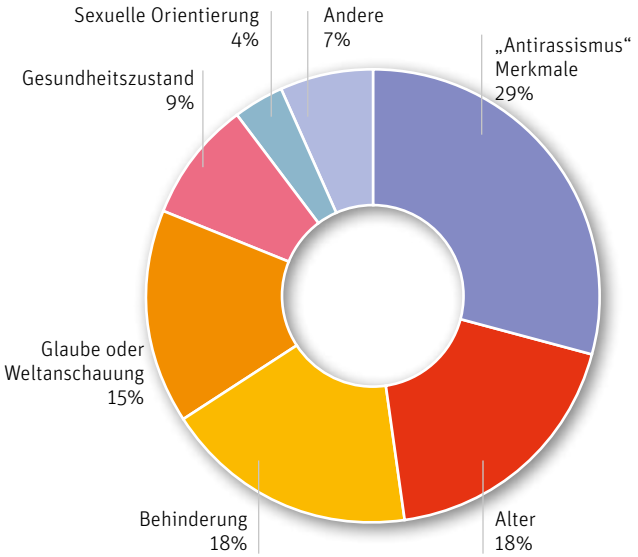
Dieser Anstieg hängt vor allem mit dem Medieninteresse an dem Urteil gegen die Firma Dovy wegen Altersdiskriminierung zusammen. Steigende Zahlen bei Diskriminierungsfällen aufgrund des Alters sind sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor festzustellen. In diesen Fällen geht es meist um den Zugang zum Arbeitsmarkt.

FALLBEISPIEL

Eine Frau mit ausländisch klingendem Namen bewarb sich für eine Stelle in einer Schule. Die Schule antwortete, dass sie keine neuen Kandidaten annehme. Die Frau unternahm am folgenden Tag einen erneuten Versuch, diesmal unter belgischem Namen, und wurde daraufhin zu einem Gespräch eingeladen. Sie beschloss daraufhin, den Vorfall erst bei Unia zu melden, bevor sie eventuell gerichtliche Schritte unternimmt. Unia bezeichnete einen Vermittler, mit dessen Hilfe die beiden Parteien eine Lösung aushandelten. Von der Schule erhielt Unia zudem die Zusage, dass diese ihr Anwerbungsverfahren verbessern wird.

Neue Fälle 2016, „Unia zuständig" – Bereich Beschäftigung nach Diskriminierungsmerkmal (n=575[1])

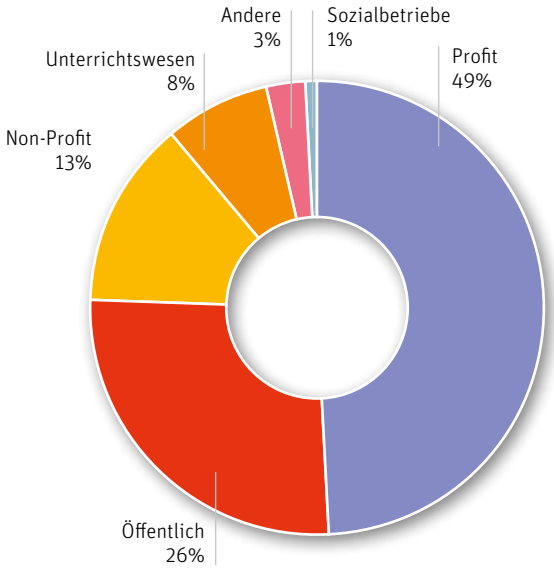
	Fälle
„Antirassismus" Merkmale	169
Alter	106
Behinderung	104
Glaube oder Weltanschauung	88
Gesundheitszustand	50
Sexuelle Orientierung	20
Andere (Unia zuständig)	38
Insgesamt	**575**



1 In einem einzelnen Fall kann es durchaus um mehrere Diskriminierungsmerkmale gehen. Daher ist der Wert n in einigen Tabellen und Grafiken höher als die tatsächliche Anzahl Fälle.

Neue Fälle 2016, „Unia zuständig" – Bereich Beschäftigung nach Sektor (n=504)

	Fälle
Profit	249
Öffentlich	132
Non-Profit	67
Unterrichtswesen	38
Andere	14
Sozialbetriebe	4
Insgesamt	**504**



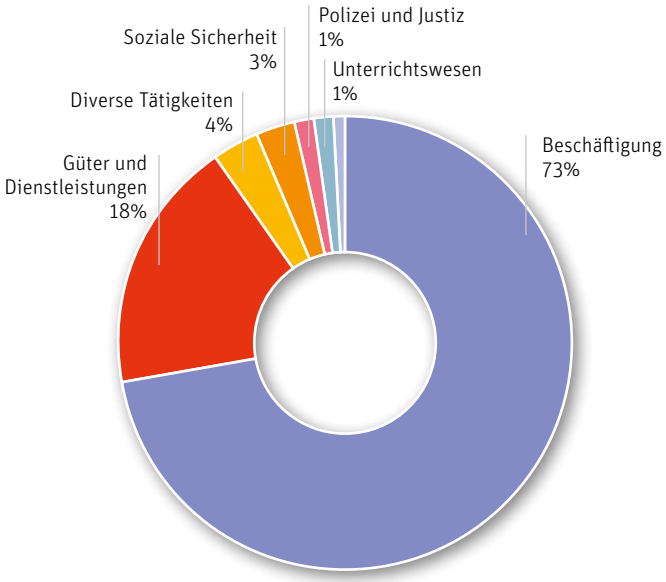
1.2 | Alter: Grauzone kommt ans Licht

Im Jahr 2016 eröffnete Diskriminierungsfälle aufgrund des Alters

Vorab einige Zahlen: 2016 eröffnete Unia 104 Fälle vermutlicher Diskriminierung aufgrund des Alters im Bereich Beschäftigung. Dies sind fast drei Viertel aller altersbezogenen Fälle, was einen Anstieg von 126 % im Vergleich zum Vorjahr bedeutet. Diese erstaunliche Feststellung ist zugleich das statistisch markanteste Ereignis im Jahr 2016.

Neue Fälle 2016, „Unia zuständig" – Diskriminierungsmerkmal Alter nach Bereich (n=144)

	Fälle
Beschäftigung	104
Güter und Dienstleistungen	26
Diverse Tätigkeiten	5
Soziale Sicherheit	4
Polizei und Justiz	2
Unterrichtswesen	2
Andere/unklar	1
Insgesamt	**144**



Entwicklung der Anzahl Fälle, „Unia zuständig“ – Diskriminierungsmerkmal Alter nach Bereich (2010-2016)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Beschäftigung	60	59	67	72	60	46	104
Güter und Dienstleistungen	44	40	25	33	25	19	26
Andere Bereiche	27	30	17	14	14	16	14
Insgesamt	**131**	**129**	**109**	**119**	**99**	**81**	**144**

Zwei mediatisierte Fälle

Am 29. Mai 2016 verurteilte das Arbeitsgericht Gent den Küchenhersteller Dovy wegen Altersdiskriminierung eines 59-jährigen Arbeitsuchenden. Der Mann hatte sich als selbstständiger Verkäufer beworben, erhielt vom Personalleiter aber als Antwort eine E-Mail, in der geschrieben stand (hier in deutscher Übersetzung): „Sagen wir mal, Sie haben eigentlich das perfekte Profil, bis auf das Alter. Es tut mir leid, dass ich in diesem Punkt so ehrlich bin, aber vielleicht ist es für Sie besser zu wissen, warum ich Sie nicht direkt zu einem Gespräch einlade.“

Der Schlichtungsversuch von Unia schlug fehl, sodass man beschloss, gemeinsam mit dem Opfer vor Gericht zu ziehen. Das Arbeitsgericht Gent bestätigte den Tatbestand der Altersdiskriminierung. Dovy musste diese diskriminierende Anwerbungspolitik einstellen und dem Mann einen Schadenersatz von 25.000 Euro zahlen, wobei pro erneuten Verstoß 1.000 Euro Zwangsgeld anfallen. Das Argument, ältere Arbeitnehmer kämen mit der Software nicht zurecht, verwarf der Richter. Dovy ging in Berufung. Der Arbeitsgerichtshof Gent wird 2017 zu einem Urteil in dieser Sache kommen.

Für Unia ist die Verurteilung von Dovy ein wichtiges Signal an die Gesellschaft, denn Altersdiskriminierung bleibt bisher allzu häufig unter dem Radar. Nach dem Urteil im Fall Dovy gingen bei Unia zunehmend Meldungen und Fälle von Personen ein, die sich aufgrund ihres Alters diskriminiert fühlten.

Viele Beschwerden kamen von Personen ab 45, die vernehmen mussten, dass sie zu alt seien, bevor sie überhaupt zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurden. Viele Melder schienen durch die zahlreichen Ablehnungen entmutigt. Älteren (alleinstehenden) Arbeitsuchenden, die keine Stellung mehr finden, droht zudem Altersarmut, da sie nicht genügend Pensionsansprüche aufbauen können.

Ein weiterer wichtiger Fall in diesem Zusammenhang war Belgocontrol. Unia leitete eine Untersuchung gegen das öffentliche belgische Flugsicherungsunternehmen ein, weil es im Sommer 2016 angekündigt hatte, bei der Anwerbung von Fluglotsen nur Kandidaten im Alter von 18 bis 25 Jahren zuzulassen. Belgocontrol argumentierte, dass es wichtig sei, angehende Fluglotsen so jung wie möglich auszubilden, und dass die Erfolgsaussichten in dieser Altersgruppe höher ständen. Unia wertete dieses Argument als unzureichend. Nach Einschätzung von Unia liegt hier eine Altersdiskriminierung vor, da Belgocontrol eine Altersgrenze festlegt, die sich in der Realität als haltlos erweist. Unia fordert daher, dass Belgocontrol die Personen entschädigt, die bei dem Auswahlverfahren altersbedingt abgelehnt wurden, dass zudem die letzte Anwerbungsphase evaluiert wird und dass Belgocontrol sein Auswahlverfahren revidiert.

Zwei erhebliche Hindernisse

Ältere Arbeitnehmer gelten oft als nicht sehr flexibel, technisch unbeholfen oder gesundheitlich angeschlagen. Solche Vorurteile und Stereotypen machen ihnen auf dem Arbeitsmarkt nicht selten einen Strich durch die Rechnung. Auch die Lohnkosten erschweren die Anwerbung älterer Arbeitnehmer. Fortbeschäftigungsmaßnahmen für ältere Arbeitskräfte über 45 sind zudem eine zweischneidige Angelegenheit, so beispielsweise die zusätzlichen Urlaubstage für Arbeitnehmer über 45. Sie bewirken, dass Arbeitgeber ältere Arbeitnehmer nicht gerade mit offenen Armen empfangen.

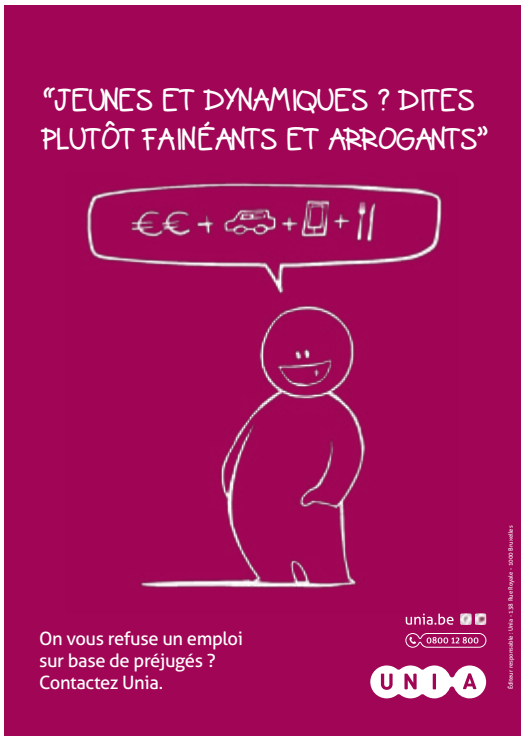
Diese Hindernisse sind ein entscheidender Grund für den niedrigen Beschäftigungsgrad von Personen über 55 Jahren (44 % gegenüber 78,5 % bei den 25- bis 54-Jährigen).

Alter: ein scheinbar neutrales Merkmal

Das Alter wird oft als neutrales, selbstverständliches Unterscheidungskriterium angesehen. In der Gesellschaft sind Altersgrenzen etwas Alltägliches. So gibt es ein Mindestalter, um wählen zu gehen, ein Kind zu adoptieren, Auto zu fahren, eine Versicherung abzuschließen oder

einen Seniorenpass zu beantragen. Deshalb wissen viele nicht, dass das Alter andererseits ein geschütztes Merkmal ist, nach dem nicht diskriminiert werden darf, und dass man Diskriminierung anfechten kann. Das Alter ist ein Diskriminierungsmerkmal, das sich gegen ältere und auch jüngere Menschen richten kann.

Dennoch ist das Alter eine Ausnahmeerscheinung unter den antidiskriminierungsrechtlich geschützten Merkmalen. Die Gesetzgebung verbietet Diskriminierung aufgrund des Alters, doch dürfen Unternehmen und Organisationen einen Altersunterschied machen, wenn sie hierfür einen legitimen Grund haben. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn das Alter eine wesentliche und entscheidende Berufsanforderung ist und somit nur Personen einer bestimmten Altersgruppe diese Funktion ausüben können. Solche Fälle sind allerdings selten.



Arbeit und Aktionen von Unia im Jahr 2016

Neben der Bearbeitung individueller Fälle hat sich Unia im Jahr 2016 auf zwei Aufgabenschwerpunkte verlegt: zum einen die Förderung einer altersbewussten Personalpolitik durch Weiterbildungen und zum anderen die Sensibilisierung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern für ihre Rechte und Pflichten im Hinblick auf das Antidiskriminierungsrecht.

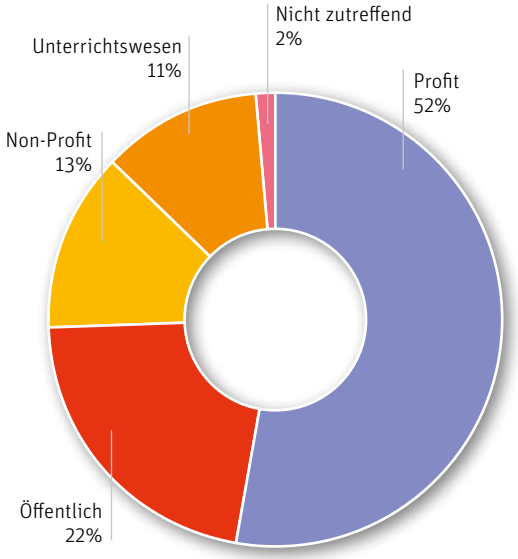
So führte Unia anlässlich des Internationalen Tags der älteren Menschen am 1. Oktober eine Kampagne mit Postern und Bannern auf Websites, die häufig von Arbeitsuchenden aufgerufen werden. Mit dieser Kampagne wollte Unia die Betreffenden auf ihre Rechte hinweisen und darüber informieren, dass sie sich mit ihren Fragen an Unia wenden können.

1.3 | Religiöse Überzeugung: Symbole und Arbeitsmarktpraxis

Neu eröffnete Fälle im Jahr 2016

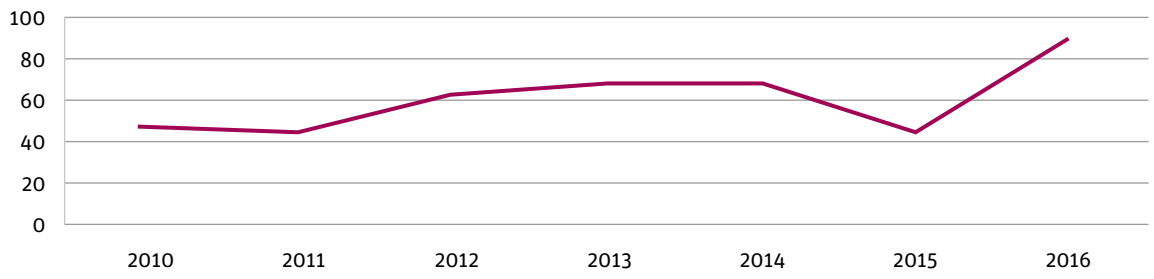
Neue Fälle 2016, „Unia zuständig" – Beschäftigung: Glaube oder Weltanschauung (n=88)

	Fälle
Profit	46
Öffentlich	19
Non-Profit	11
Unterrichtswesen	10
Nicht zutreffend	2
Insgesamt	**88**



Entwicklung der Anzahl Fälle, „Unia zuständig" – Beschäftigung: Glaube oder Weltanschauung (seit 2010)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Fälle	48	44	62	68	67	46	88



2016 eröffnete Unia 88 neue Fälle wegen vermutlicher Diskriminierung aufgrund des Glaubens oder der Weltanschauung im Bereich Beschäftigung. Dies bedeutet einen Anstieg von 91 % gegenüber 2015. Da es in 90 % der besagten Fälle um den Islam ging, folgt hier eine detaillierte Analyse dieser Fälle.

Jüngste Entwicklungen

Wie sollte man mit Konflikten durch religiöse Symbole und Praktiken umgehen? Diese Frage bewegt nach wie vor Arbeitgeber, Organisationen und Behörden. Sie sind verunsichert, wie sie auf teilweise unterschwellige

Forderungen nach Anpassungen oder Praktiken reagieren sollen. Wie können sie Gleichbehandlung, Gleichberechtigung und sozialen Frieden garantieren? Und wie können sie für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz sorgen, sodass sich jeder Arbeitnehmer respektiert fühlt, das Antidiskriminierungsrecht eingehalten wird und das Unternehmen seinen Auftrag erfolgreich umsetzen kann? Wie bereits in den Vorjahren wurde Unia auch 2016 wiederholt hierzu befragt.

Gerade zu diesem Thema hat sich Ende 2016 bis Anfang 2017 einiges in der Rechtsprechung getan. Im Mittelpunkt dieser Debatte stand die Neutralitätsfrage, die sowohl den öffentlichen Dienst als auch Privatunternehmen betrifft.

Das Neutralitätsprinzip ist allerdings nicht allgemeingültig, wie das Brüsseler Arbeitsgericht im November 2015 urteilte. In dem betreffenden Fall ging es um drei Mitarbeiterinnen von Actiris (Brüsseler Arbeitsamt), die ein Kopftuch trugen. Aufgrund einer Änderung in der Arbeitsordnung, mit der die Neutralität des öffentlichen Dienstes unterstrichen werden sollte, wurden sie entlassen. Das Arbeitsgericht urteilte, dass es sich hier um einen Fall indirekter Diskriminierung im Widerspruch zur Ordonnanz vom 4. September 2008 handelte.

Das Urteil ist auf www.unia.be nachzulesen. Da das Urteil derzeit nicht auf Deutsch verfügbar ist kann es auf Französisch (oder Niederländisch) eingesehen werden. Bitte hierzu unter „Jurisprudence et Alternatives“ (Rechtsprechung und Alternativen) die Suchbegriffe „Conviction religieuse ou philosophique“ (Glaube oder Weltanschauung), „Tribunal du travail“ (Arbeitsgericht), „Bruxelles“ (Brüssel), „2015“ eingeben.

Das Neutralitätsprinzip gilt aber nicht länger nur für öffentliche Arbeitgeber. In diesem Zusammenhang hatte man mit Spannung die Antwort des Europäischen Gerichtshofs auf den Vorabentscheidungsersuch (zur Klärung der Rechtsprechung) des belgischen Kassationshofs im Fall Achbita erwartet. In diesem konkreten Fall hatte der Arbeitgeber G4S einer Arbeitnehmerin erklärt, dass ihr Kopftuch weder mit der (ungeschriebenen) Neutralitätspolitik des Unternehmens in Sachen Glaube und Weltanschauung noch mit der Uniform zu vereinbaren sei, die sie bei dem Kunden tragen musste. Aufgrund der widersprüchlichen und unklaren Rechtslage hatte Unia daraufhin einen Vorabentscheidungsersuch nahegelegt, um für Rechtssicherheit zu sorgen.

Die Antwort des Europäischen Gerichtshofs am 14. März 2017 (die während der Endredaktion des vorliegenden Berichts eintraf) stellt klar, dass privatwirtschaftliche Arbeitgeber sichtbare Symbole religiöser, philosophischer und politischer Überzeugung (wie das Kopftuch als Ausdruck islamischen Glaubens) denjenigen Arbeitnehmern verbieten dürfen, die Sichtkontakt mit Kunden haben.

Ein allgemeines Verbot sichtbarer religiöser, philosophischer und politischer Symbole gleich welcher Art ist nach Einschätzung des Gerichtshofs keine direkte Diskriminierung aufgrund des Glaubens oder der Weltanschauung, vorausgesetzt, die betreffende Regelung behandelt alle Arbeitnehmer gleich.

Ein solches Verbot kann allerdings durchaus eine indirekte Diskriminierung beinhalten, wenn es zur Folge hat, dass Personen einer bestimmten Religionszugehörigkeit besonders benachteiligt werden, es sei denn, das Verbot dient einem legitimen Ziel und ist sowohl angemessen als auch notwendig. Mit anderen Worten:

- Eine Neutralitätspolitik in den Beziehungen mit Kunden ist nach Einschätzung des Gerichtshofs ein legitimes Ziel.
- Um angemessen zu sein, muss diese Neutralitätspolitik konsequent und systematisch für alle Arbeitnehmer Anwendung finden, ungeachtet ihrer religiösen, philosophischen oder politischen Überzeugung. Im Übrigen muss diese Politik bereits vor der Entlassung gegolten haben.
- Das Verbot muss notwendig sein, um für Neutralität in den Beziehungen mit Kunden zu sorgen. Dies ist der Fall, wenn das Verbot nur für Arbeitnehmer gilt, die Sichtkontakt mit Kunden haben. Der Arbeitgeber muss dann allerdings überprüfen, ob Arbeitnehmer, die ihre religiöse, philosophische oder politische Überzeugung offen zum Ausdruck bringen möchten, nicht in einer anderen Funktion beschäftigt werden können, in der sie keinen Sichtkontakt mit Kunden haben, sofern dies keine Mehrkosten für das Unternehmen bedeutet.

Dieser Fall ist nun vor dem Kassationshof anhängig, der prüfen soll, ob das Urteil des Appellationshofs von Antwerpen in Einklang mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs steht.

Ist der Kunde wirklich König?

Neben dem Fall Achbita äußerte sich der Gerichtshof gleichzeitig auch zu dem Fall Bougnaoui. Hier hatte der französische Kassationshof die Frage gestellt, ob ein privater Arbeitgeber dem Wunsch eines Kunden nachkommen darf, Dienstleistungen nicht von einer Arbeitnehmerin mit Kopftuch erbringen zu lassen. Der Gerichtshof antwortete, dass ein Arbeitgeber, der eine Neutralitätspolitik betreibt, alle oben genannten Voraussetzungen aus dem Urteil im Fall Achbita erfüllen muss. Erfüllt der Arbeitgeber diese Voraussetzungen nicht, darf er einem solchen

ausdrücklichen Wunsch oder Anliegen des Kunden nicht nachkommen. Im Zuge des Feryn-Urteils hat der Gerichtshof klargestellt, dass subjektive Erwägungen wie der Wille des Arbeitgebers, einem Kundenwunsch nachzukommen, keine wesentliche und entscheidende Berufsanforderung und somit keine Rechtfertigung darstellen.

- *Das Feryn Urteil ist auf www.unia.be nachzulesen. Da das Urteil derzeit nicht auf Deutsch verfügbar ist kann es auf Französisch (oder Niederländisch) eingesehen werden. Bitte hierzu unter „Jurisprudence et Alternatives" (Rechtsprechung und Alternativen) die Suchbegriffe „Conviction religieuse ou philosophique" (Glaube oder Weltanschauung), „Tribunal du travail" (Arbeitsgericht), „Bruxelles" (Brüssel), „2015" eingeben.*

Nähere Informationen zu diesen Urteilen finden Sie auf folgenden Webseiten:

- *www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-du-travail-de-bruxelles-2-novembre-2010*
- *www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/cour-du-travail-anvers-23-decembre-2011*
- *www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-du-travail-de-bruxelles-18-mai-2015*
- *www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-du-travail-tongres-2-janvier-2013*
- *www.unia.be/fr/articles/quest-ce-que-laffaire-achbita*

Mehr Klarheit

Diese zwei Urteile haben Klarheit in die Rechtslage gebracht: Aus Gründen der Neutralität dürfen private Arbeitnehmer sichtbare religiöse Symbole verbieten, sofern sie sich strikt an die vom Gerichtshof vorgegebenen Bedingungen halten. Dies reicht aber noch nicht, um alle weltanschaulichen Fragen oder Probleme am Arbeitsplatz zu klären. Denn selbst wenn ein Verbot sichtbarer religiöser Symbole juristisch möglich ist, bedeutet dies nicht, dass ein solches Verbot auch zwingend erforderlich oder wünschenswert ist. Arbeitgeber und Sozialpartner tragen nach wie vor die Verantwortung für eine Diversitätspolitik in Sachen religiöser Vielfalt. Es empfiehlt sich in jedem Fall, einschlägige Fragen vorwegzunehmen, bevor sie sich in dringlichen Fällen oder in Krisensituationen zuspitzen.

Es sei noch einmal betont, dass Einschränkungen oder Verbote aus Neutralitätsgründen weder Pflicht noch die einzige Option sind. Die Frage, ob man religiöse oder weltanschauliche Symbole offen tragen darf, stellt sich nämlich vor dem Hintergrund einer anderen, wichtigeren und wesentlicheren Frage: der individuellen Freiheit. Die Freiheit, seinen Glauben friedlich zum Ausdruck zu bringen, muss nach Einschätzung von Unia Ausgangspunkt aller Überlegungen sein. Eventuelle Einschränkungen müssen genau festgelegt, gerechtfertigt und angemessen sein. In diesem Zusammenhang ist übrigens festzuhalten, dass diese Freiheit auch das Recht beinhaltet, seine Überzeugungen nicht offen bekunden zu müssen, also nicht dazu gezwungen werden zu können.

Arbeit und Aktionen von Unia im Jahr 2016

Seit 2014 setzt Unia in den Fällen, für die sie zuständig ist, auf das Konzept des „größten gemeinsamen Nenners". Dieses Konzept ist das Ergebnis einer Untersuchung, die das CBAI (*Centre Bruxellois d'Action Interculturelle*) durchführte. Die Methode liegt in einer Linie mit früheren Überlegungen und Ansätzen, die zum einen auf die Website „veruiterlijkingen diversiteit" (Lediglich auf Niederländisch verfügbar: http://veruiterlijkingen.diversiteit.be) und zum anderen auf die von Omero Marongiu-Perria entwickelte Verhandlungsmethode zurückgehen.

Nach dem Prinzip des größten gemeinsamen Nenners sucht man im Fall eines individuellen Antrags, bei dem es um religiöse oder weltanschauliche Aspekte geht (in Sachen Essen, Arbeitsplanänderung, religiöse Ausdrucksformen usw.), nach einer Lösung, die nicht nur dem Antragsteller zugutekommt, sondern allen Betroffenen. Man schafft eine Plattform für einen Dialog zwischen Arbeitnehmern, Gewerkschaften und Arbeitgebern. Im Mittelpunkt hierbei stehen die Aufträge und Aufgaben der Arbeitnehmer. Die Methode des größten gemeinsamen Nenners objektiviert die Antwort des Arbeitgebers und entschärft somit die oft polarisierte Debatte im Unternehmen.

- *Dounia Bouzar und Nathalie Denies (2014). „Diversité convictionelle. Comment l'appréhender? Comment la gérer?", Brüssel, Academia-L'Harmattan.*

In Flandern hat Unia 2016 auch das Pilotprojekt „Umgang mit religiöser und weltanschaulicher Vielfalt" in Zusammenarbeit mit einer Hochschule, einer föderalen öffentlichen Einrichtung und einem ÖSHZ gestartet, um sie bei der Einrichtung eines Handlungsrahmens zu unterstützen und ihre Fragen in Zusammenhang mit weltanschaulicher Vielfalt objektiv zur Sprache und Debatte zu bringen. Dies entspricht dem strategischen Grundgedanken von Unia, verstärkt auf die Begleitung zur Ausarbeitung einer Diversitätspolitik zu setzen.

Unia hat hierfür ein Konzertierungsverfahren geschaffen. Bei dieser Konzertierung kommen sowohl die Grundrechte des Einzelnen (wie Religionsfreiheit) als auch die größere gesellschaftliche Dimension in die Waagschale. Hierzu werden partizipative Überlegungen zu einer weltanschaulichen Frage angestellt, ohne jedes Tabu und mit Respekt für jeden Beteiligten. Dabei geht es beispielsweise um Fragen zu Gebetsräumen, Halal-Fleisch in der Kantine, geschlechtsneutrale Toiletten oder Änderungen des Unterrichtsstunden- oder Prüfungsplans.

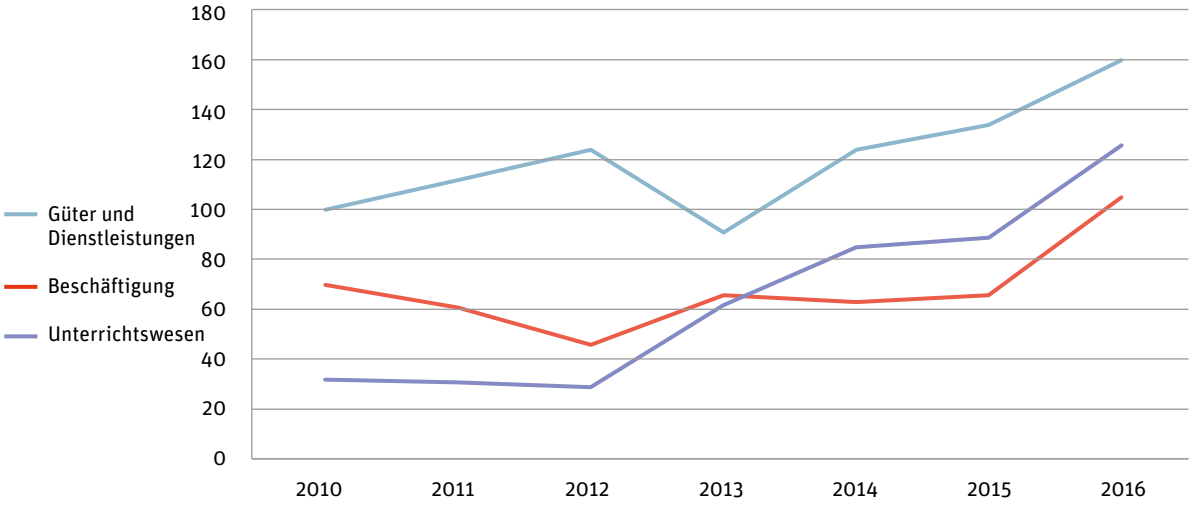
Um die Tragfähigkeit des Projekts zu unterstützen, ist es wichtig, alle Interessierten in einem Unternehmen oder einer Organisation zu identifizieren und einzubeziehen. Während der Überlegungen werden die objektiven Rechtsgrenzen, die Arbeitsordnung, die Unternehmenswerte sowie die Interessen und Bedenken beleuchtet. Anschließend können die Teilnehmenden die verschiedenen Optionen anhand objektiver Kriterien und unter Berücksichtigung der organisatorischen Möglichkeiten und der verfügbaren Mittel festhalten. Ziel ist es, auf eine Lösung hinzuarbeiten, die möglichst vielen Personen im Unternehmen zugutekommt. Die Lösung wird dann umgesetzt und bewertet. Für Unia ist nicht nur das Ergebnis wichtig, sondern auch der Prozess an sich. Die Tatsache, dass man diese Fragen gemeinsam besprechen kann, ist für Unia bereits ein Ergebnis.

1.4 | Behinderung: Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes

Im Jahr 2016 eröffnete Fälle

Die Zahl der Diskriminierungsfälle aufgrund von Behinderung ist 2016 um 27 % gegenüber 2015 gestiegen. Es wurden 493 neue Fälle eröffnet, davon 22 % im Bereich Beschäftigung. Den stärksten Anstieg verzeichneten der öffentliche Dienst und das Unterrichtswesen.

Entwicklung der Anzahl Diskriminierungsfälle aufgrund von Behinderung nach Bereich (seit 2010)



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Güter und Dienstleistungen	101	113	125	92	125	135	161
Beschäftigung	71	62	47	67	64	67	106
Unterrichtswesen	33	32	30	63	86	90	127
Soziale Sicherheit	14	21	10	18	12	32	17
Diverse Tätigkeiten	13	19	12	15	38	29	32
Polizei und Justiz	13	8	12	17	15	10	15
Gesellschaft	9	16	14	9	19	16	15
Medien	9	0	4	6	6	2	9
Andere/unklar	7	5	6	2	6	3	5

10 Jahre UN-Behindertenrechtskonvention und wenig Fortschritt

Personen mit Behinderung haben ein Anrecht auf Arbeit. So steht es in der UN-Behindertenrechtskonvention, die 2016 ihr 10-jähriges Bestehen feierte. Für Belgien war dieses Fest allerdings etwas eingetrübt, nachdem der UN-Ausschuss für die Rechte von Personen mit Behinderungen in seiner Evaluation Ende 2014 mit Sorge festgestellt hatte, dass in Belgien auffallend wenige Betroffene auf dem regulären Arbeitsmarkt beschäftigt sind.

Auch der Staat selbst geht bei der Beschäftigung von Arbeitsuchenden mit Behinderung nicht gerade mit gutem Beispiel voran, wie auf mehreren Regierungs- und Verwaltungsebenen festzustellen ist. Dieser Trend hat sich 2016 fortgesetzt. Nur 1,32 % des Personals im föderalen öffentlichen Dienst sind Personen mit Behinderung, während die Zielvorgabe 3 % lautet. Die Wallonische Region stagnierte bei 1,95 % (Zielvorgabe: 2,5 %), die Flämische Region brachte es auf 1,3 % (Zielvorgabe: 3 %). Auch die Region Brüssel-Hauptstadt hinkte hinterher: 0,88 % der gesamten Belegschaft waren Personen mit Behinderung, während die Zielvorgabe bei 2 % liegt.

Sowohl private als auch öffentliche Arbeitgeber müssen noch einiges tun, um den Zugang zur Arbeit und Weiterbeschäftigung zu verbessern, insbesondere auch zugunsten von Personen mit Unterstützungsbedarf, der nicht immer sichtbar ist und somit vom Arbeitgeber oft nicht als Behinderung anerkannt wird, beispielsweise bei Arbeitnehmern, die chronisch krank sind oder geistige Gesundheitsprobleme haben.

Den bei Unia eingegangenen Meldungen ist zu entnehmen, dass sich noch zu viele Arbeitgeber weigern, angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz bereitzustellen, obwohl sie hierzu verpflichtet sind. Personen mit Unterstützungsbedarf fordern ihr Recht auf angemessene Vorkehrungen auch zu selten ein, sei es, weil sie Angst vor der Reaktion ihres Arbeitgebers haben oder - genau so oft - weil sie nicht wissen, dass sie ein verbrieftes Anrecht auf diese Vorkehrungen haben. In einigen Fällen berauben sie sich selbst jeder Chance, indem sie sich gar nicht erst bewerben, weil sie vermuten, ohnehin nicht angenommen zu werden. Auch Arbeitgeber sind nicht (oder nicht hinlänglich) informiert. Sie befürchten, dass angemessene Vorkehrungen zu kostspielig sind, obwohl es sich hierbei um ganz einfache, preisgünstige Lösungen handeln kann, wie beispielsweise das Anbringen eines zweiten, tiefer gelegenen Türgriffs für kleinere Personen. Menschen mit Unterstützungsbedarf können den Arbeitgebern bei der Lösungssuche helfen, schließlich sind sie selbst die größte Expertise, was ihren eigenen Bedarf angeht. Arbeitgeber befürchten auch oft, dass der Antrag zu kompliziert ist, weil sie nicht wissen, dass sie Unterstützung von Fachleuten anfordern können, wie Jobcoaches, Ergonomen, Gefahrenverhütungsberatern, Zugänglichkeitsexperten oder Behindertenorganisationen.

Zugänglichkeit und Wiedereingliederung nach längerer Krankheit

Um Personen mit Behinderung das Recht auf Arbeit zuzusichern, muss der Arbeitsmarkt für alle Menschen mit einer Behinderung, welcher Art auch immer, uneingeschränkt zugänglich sein. Hierzu bedarf es angemessener Vorkehrungen, solange nicht alle Arbeitsplätze allgemein zugänglich sind. Auf diese Weise sind Personen mit Unterstützungsbedarf in der Lage, ihre Arbeit unter gleichen Voraussetzungen wie ihre Kollegen zu verrichten. Die Maßnahmen, die vom jeweiligen Bedarf der betreffenden Person abhängen, können materiell sein (ein Spezialstuhl, Textvergrößerungssoftware ...) oder nichtmateriell (angepasster Stundenplan, mehr Telearbeit ...). Bei Personen, die nach längerer Krankheit wieder arbeiten möchten, kann die Lösung auch in einer anderen Funktion beim selben Arbeitgeber bestehen.

Bei den Diskussionen über einen neuen föderalen Plan zur Wiedereingliederung nach längerer Krankheit hat Unia die Sozialpartner, die föderalen Minister und die Parlamentsmitglieder an die Gesetzespflicht erinnert, angemessene Vorkehrungen bereitzustellen. Ein Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht einfach aus medizinischen Gründen entlassen, ohne vorher alle möglichen angemessenen Vorkehrungen in Betracht zu ziehen.

Sensibilisieren, informieren, Instrumente an die Hand geben

Bei ihrer großangelegten Kampagne zum 10-jährigen Bestehen der UN-Behindertenrechtskonvention rief Unia alle Betroffenen mit Behinderung dazu auf, unter anderem ihr Recht auf Arbeit einzufordern und - falls man ihnen die Tür zuschlägt - Beschwerde bei Unia einzureichen.

Darüber hinaus hat Unia die Broschüre „Arbeiten mit Behinderung - Angemessene Vorkehrungen bei der Beschäftigung“ herausgebracht, eine Informationsschrift für Arbeitnehmer und Arbeitsuchende mit Behinderung

sowie für Arbeit-geber und Betriebs-ärzte. Mit anderen Worten: für alle, die an der Beschäftigung von Personen mit Behinderung beteiligt sind.

Die Broschüre „Arbeiten mit Behinderung - Angemessene Vorkehrungen bei der Beschäftigung“ steht online auf www.unia.be/de/publikationen-statistiken/publikationen/arbeiten-mit-behinderung-angemessene-vorkehrungen-bei-der-beschaeftigung. Die Broschüre liegt auch in Französisch, Niederländisch, flämischer Gebärdensprache und als Audiodeskription vor.

Die Broschüre wurde auch in arbeitsvermittelnden oder -begleitenden Diensten für Personen mit Behinderung und in Sozialbetrieben verteilt. Dies soll den Reflex stimulieren, auch für diese Arbeitsuchenden Stellen auf dem regulären Arbeitsmarkt zu finden und Betroffene, die bereits eine Arbeit in einem Sozialbetrieb oder einer beschützenden Werkstätte haben, an den regulären Arbeitsmarkt heranzuführen. Wie im Bildungswesen hat Belgien ein segregatives Parallelsystem für Personen mit Behinderung geschaffen, mit eigener Betriebslogik. Von den so genannten Maßarbeitsbetrieben in Flandern („maatwerkbedrijven“ wie beschützende Werkstätten oder Sozialbetriebe) schaffen jährlich nur wenige Arbeitnehmer den Sprung in den regulären Arbeitsmarkt. 2014 waren es gerade mal 30 Arbeitnehmer von 17.000. Auch in der Wallonischen Region wechseln nur wenige Arbeitnehmer aus beschützenden Werkstätten oder Sozialbetrieben in den regulären Arbeitsmarkt. Hier waren es 38 von 8.632 Arbeitnehmern im Jahr 2015.

Mit der Broschüre sensibilisiert Unia alle Beteiligten für ihre Pflicht, angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz bereitzustellen. Die Broschüre erklärt, was eine Behinderung ist, was angemessene Vorkehrungen sind und wie sie bewertet werden. Durch die Zeugnisse und Darstellungen in der Broschüre möchte Unia stereotype Vorstellungen von Personen mit Behinderung am Arbeitsplatz durchbrechen. Betont wird auch, dass zwar nur Personen mit Behinderung oder chronischer Krankheit Anrecht auf angemessene Vorkehrungen haben, doch das Arbeiten im Unternehmen durch solche Maßnahmen für alle angenehmer werden kann, indem man beispielsweise einen flexiblen Stundenplan für die gesamte Belegschaft einführt.

2016 hat Unia zudem ein Online-Ausbildungsmodul für Arbeitgeber in Sachen angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz entwickelt. Dieses E-Learning-Modul ist uneingeschränkt über www.eDiv.be zugänglich, auch für Personen mit beeinträchtigtem Sehvermögen.

Siehe hierzu auch Seite 57: Kampagne „Ich habe eine Behinderung und ich habe Rechte“.

FALLBEISPIEL

Angemessene Vorkehrung bei der Ernennung

In Fällen, in denen es um angemessene Vorkehrungen geht, erreicht Unia gute Ergebnisse mit konstruktivem Dialog. So bearbeitete Unia 2016 den Fall einer an multiplen Sklerose erkrankten Person, die in einer öffentlichen Gesundheitseinrichtung in Brüssel arbeitet. Der Betroffene hatte sich an Unia gewandt, weil die Einrichtung sich weigerte, ihn zu ernennen. Die Ernennungsvorschriften besagten nämlich, dass ein Arbeitnehmer in den drei Jahren vor der Ernennung nur eine bestimmte Höchstanzahl Fehltage haben darf. Nach näherer Überprüfung kam Unia zu dem Schluss, dass hier ein Fall von indirekter Diskriminierung aufgrund der Behinderung vorlag, weil diese Regelung Arbeitnehmer mit einer Behinderung benachteiligt. Manche Personen haben nämlich ein höheres Abwesenheitsrisiko aus gesundheitlichen Gründen als andere Arbeitnehmer. Über die Gewerkschaft des Betroffenen teilte Unia der öffentlichen Einrichtung ihren Standpunkt mit, worauf diese sich einverstanden erklärte, eine Ausnahme für Personen mit Behinderung in ihre Regelung aufzunehmen. Der Betroffene konnte somit doch noch ernannt werden.

1.5 | Rassismus und Anschläge: eine neue Art von Diskriminierungsfällen im Bereich Beschäftigung

Die Anschläge, die Frankreich und Belgien in den Jahren 2015 und 2016 trafen, haben die Gesellschaft verändert. Das hierdurch entstandene Klima hatte auch erhebliche

Auswirkungen auf die Arbeit von Unia, wie bereits an der gestiegenen Anzahl individueller Meldungen in den Jahren 2015 und 2016 in Zusammenhang mit dieser Thematik zu erkennen ist.

Die gemeldeten Vorfälle betrafen vor allem den Bereich Beschäftigung. Hierzu eröffnete Unia 13 neue Fälle (4 im Jahr 2015 und 9 im Jahr 2016) wegen vermutlicher Diskriminierung in direktem Zusammenhang mit den Anschlägen vom 22. März 2016.

Die Melder wurden nach eigener Aussage von Kollegen oder Vorgesetzten beleidigt und mussten sich Beschimpfungen wie „dreckiger Terrorist“ aussetzen. Außerdem berichten sie davon, dass Dinge wie Religionszugehörigkeit und/oder Herkunft mit Gefährdung gleichgestellt werden, ohne dass die entsprechenden Beleidungen klar ausgesprochen wurden.

Bei Entlassungen oder bei der Ablehnung von Bewerbern stößt Unia auch immer häufiger auf Fälle, hinter denen der Melder Rassismus vermutet und in denen die Arbeitgeber ihre Entscheidung ganz offen schriftlich oder mündlich mit den Terroranschlägen und der Angst vor Muslimen begründen.

Hinzu kommen Fälle, in denen bestimmten Personen die Sicherheitsermächtigung in „sensiblen“ Bereichen (Flughafen, Kernkraftwerk, Armee …) entzogen oder verweigert wurde. Derartige Sachverhalte sind ein Novum für Unia.

In den Wochen und Monaten nach den Anschlägen von Paris und Brüssel eröffnete Unia mehrere Fälle, in denen die Sicherheitsermächtigung der Betroffenen entzogen oder verweigert wurde. Dies hatte zur Folge, dass Arbeitsverträge ausgesetzt oder sogar aufgelöst oder Personen nicht eingestellt wurden. Die vage Begründung hierfür lautete jeweils „Verbindungen zum radikalen Milieu“, ohne nähere Erklärungen. Die Betroffenen erhielten keinerlei zusätzliche Informationen, was ihnen denn konkret vorgeworfen wurde, sodass sie keinen Anhaltspunkt hatten und sich auch nicht verteidigen konnten.

Unia hat diesen Personen empfohlen, Einwand bei der zuständigen Stelle für die Sicherheitsermächtigungen zu erheben. Außer in seltenen Fällen, in denen der Einspruch aus Formgründen abgelehnt wurde, konnten alle Personen, die von Unia begleitet wurden, ihre Ermächtigung erwirken. Zudem erhielten sie nähere Informationen, warum sie verdächtigt wurden. Die Gründe waren oft ohne Bedeutung oder Substanz und zeigten in erster Linie, dass ein grundsätzliches Misstrauen gegenüber Personen maghrebinischer Herkunft herrscht. Die Herkunft erwies sich als Konstante in allen Fällen, die Unia in diesem Zusammenhang eröffnete.

Alle Melder haben erhebliches psychisches Leid durch die Nachwirkungen dieser Ereignisse erfahren (*siehe Rahmen*). Sie waren einer Form der Willkür ausgesetzt, da die Entscheidung zur Einziehung ihrer Ermächtigung (mit weitreichenden Folgen) teilweise auf belanglosen Elementen zu basieren schien. Bestenfalls erhielten die Betroffenen ihre Arbeit wieder, doch kam es auch vor, dass der Arbeitgeber sich weigerte, einen entlassenen Arbeitnehmer wieder einzustellen, obwohl die Sicherheitsermächtigung grundlos eingezogen worden war.

FALLBEISPIEL

Tief schockiert und gedemütigt

„Ich kann die angeführten Gründe (Anm. d. Red.: für die Einziehung der Sicherheitsermächtigung) überhaupt nicht nachvollziehen. Sie sind vollkommen falsch, ohne jede Grundlage. Das ist echt demütigend. Ich habe mich immer zu hundert Prozent in meine Arbeit investiert. Einfach so aufs Abstellgleis zu geraten, am Tag nach den Anschlägen in Brüssel, das war schon ein Schlag ins Gesicht. Dass ich mit diesen tragischen Ereignissen und solchen gefährlichen Typen in Verbindung gebracht wurde, macht mich traurig. Ich bin tief schockiert.“

Empfehlungen von Unia: Achtung des Rechts auf Verteidigung und Wiedergutmachung

Unia hält die Gewährleistung des Rechts auf Verteidigung in diesen Fällen für fraglich. Die Entscheidung, eine Sicherheitsermächtigung einzuziehen, muss mit härteren Fakten begründet werden. Außerdem stellt Unia fest, dass das Einspruchsverfahren undurchsichtig,sehr formalistisch ist und in sehr kurzer Zeit abgeschlossen werden muss. Unia versteht zwar, dass unter gravierenden Umständen wie solchen Anschlägen Sicherheitsvorkehrungen getroffen werden müssen, plädiert jedoch dafür, dass die Betroffenen, die die Konsequenzen hiervon zu tragen haben, zumindest eine ernsthafte Chance erhalten, sich zu verteidigen, Zugang zu entscheidenden Informationen haben und für den

Fall, dass sich die Maßnahme als unrechtmäßig erweist, das Recht auf eine Form von Wiedergutmachung, einen Schadenersatz und die Wiederaufnahme ihrer vorherigen Funktion haben.

↘ *Siehe hierzu auch Seite 27: Angst vor Terror nährt Klima der Diskriminierung*

GUT ZU WISSEN

Unia hat einen zusammenfassenden Bericht über die Fälle erstellt, die im Zuge und in Zusammenhang mit der Terrorgefahr bearbeitet wurden. Dieser Bericht wird 2017 veröffentlicht und auf www.unia.be/fr/articles/rapport-unia-mesures-et-climat-consequences-post-attentats. Der Bericht ist derzeit nur auf Französisch und Niederländisch verfügbar."

2. BILDUNG

2.1 | Eckdaten

2016 eröffnete Unia 213 neue Fälle im Bereich Bildung, d. h. 27 % mehr als im Jahr 2015.

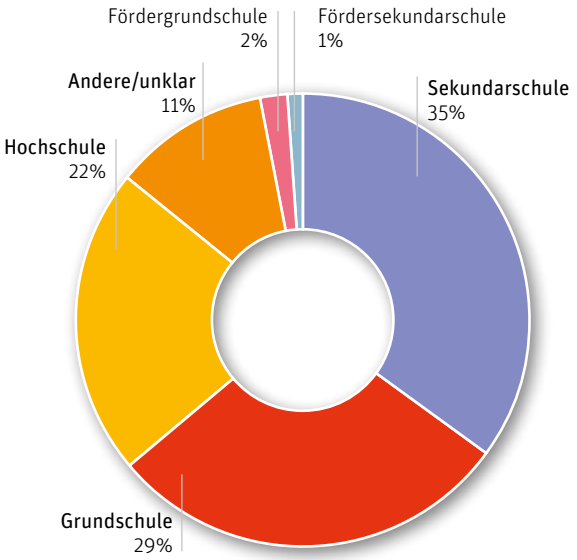
Bei der Verteilung der Fälle über die einzelnen Unterrichtsebenen zeigt sich, dass 35 % der Fälle den Sekundarunterricht betreffen, 29 % den Grundschulunterricht und 22 % den Hochschulunterricht. In den meisten Fällen ging es um Anträge auf angemessene Vorkehrungen für Schüler mit Behinderung (44 %) und direkte oder indirekte Diskriminierung (33 %). In 8 % der Fälle handelte es sich um Mobbing in der Schule.

Unter den Diskriminierungsmerkmalen ist in diesem Bereich die Behinderung am stärksten vertreten. 60 % aller Fälle im Bildungswesen betrafen dieses Merkmal, was einen Anstieg von 40 % gegenüber 2015 bedeutet. Bei den Merkmalen aus dem Antirassismusgesetz (18 %) sowie dem Merkmal Glaube oder Weltanschauung (18 %) war im Vergleich zu 2015 kein Anstieg festzustellen.

Ein Fall, der 2016 besonders hervorstach, ereignete sich an der *Haute Ecole de la Province de Liège*. Diese Hochschule hatte in ihrer Schulordnung ein Kopftuchverbot eingeführt, was zu zahlreichen Reaktionen von Seiten der betroffenen Studentinnen führte. Diesbezüglich gingen 42 Meldungen bei Unia ein.

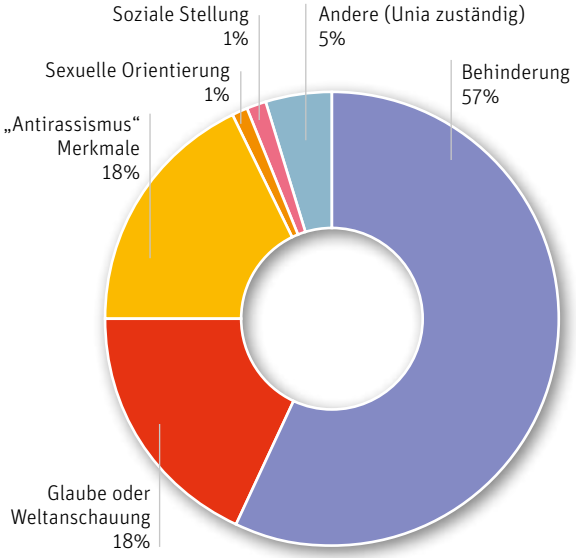
Neue Fälle 2016, „Unia zuständig" – Bildung nach Unterrichtsebene (n=213)

	Fälle
Sekundarschule	74
Grundschule	62
Hochschule	46
Andere/unklar	23
Fördergrundschule	5
Fördersekundarschule	3
Insgesamt	**213**



Neue Fälle 2016, „Unia zuständig“ – Bildung nach Diskriminierungsmerkmal (n= 222)

	Fälle
Behinderung	127
Glaube oder Weltanschauung	40
„Antirassismus“ Merkmale	39
Sexuelle Orientierung	3
Soziale Stellung	3
Andere (Unia zuständig)	10
Insgesamt	**222**



2.2 | Behinderung: vermehrt Integration, doch der Weg zur Inklusion ist noch weit

Inklusiver Unterricht als Grundrecht

Alle belgischen Regierungen haben die UN-Behindertenrechtskonvention ratifiziert. Dies bedeutet, dass sie sich verpflichtet haben, ein inklusives Bildungssystem auf allen Ebenen aufzubauen. Inklusiver Unterricht ist somit ein Grundrecht.

Inklusiver Unterricht ist so organisiert, dass er auf die Bedürfnisse aller Schüler eingeht. Er unterbindet Ausgrenzung und Segregation (gesonderte Organisation des Unterrichts für Schüler mit Behinderung). Inklusion unterscheidet sich von Integration (die davon ausgeht, dass sich Schüler mit Behinderung an die Anforderungen des allgemeinen Bildungssystems anzupassen haben).

Inklusiver Unterricht passt sich an den Schüler an, damit er sich bestmöglich entwickeln kann, und nicht umgekehrt. Hierzu muss das gesamte Bildungssystem – von den Schulgebäuden bis zum Lehrmaterial – zugänglich sein. Außerdem müssen Lernprogramme, Unterrichtsmethoden und Bewertungsformen flexibel sein.

Die Beibehaltung zweier getrennter Bildungssysteme – Regel- und Förderunterricht – steht im Widerspruch zur UN-Behindertenrechtskonvention. Auf Dauer müssen sie in ein einheitliches inklusives Bildungssystem übergehen. Dies ist eine tiefgreifende Veränderung, die eine mittel- und langfristige Vision erfordert. Daher räumt die UN-Behindertenrechtskonvention eine Übergangsphase ein, um nach und nach ein inklusives Bildungssystem herbeizuführen. Allerdings müssen die Regierungen in Belgien unverzüglich eine Strategie mit klaren Zielen und Zeitvorgaben entwerfen.

Die Ausarbeitung dieser Strategie ist nicht nur Aufgabe der Bildungspolitik allein. Sie muss mit anderen politischen Bereichen wie dem Sozial- und Gesundheitswesen zusammenarbeiten und Schüler mit Behinderung sowie ihre Eltern und auch alle anderen betroffenen Akteure eng in die Konzertierung einbeziehen. Inklusiver Unterricht ist im Übrigen nur dann machbar, wenn hierfür genügend Mittel eingesetzt werden, Schüler und Lehrkräfte genügend Unterstützung erhalten und letztere auch eine entsprechende Ausbildung absolvieren. Die Regierungen müssen deshalb überlegen, wie sie die verfügbaren Mittel, die derzeit noch in zwei separate Systeme fließen, für die Umsetzung eines inklusiven Bildungssystems einsetzen können.

In Erwartung einer klaren Strategie begrüßt Unia bereits die ersten – manchmal kleinen – Schritte, die bisher in den einzelnen Gemeinschaften unternommen wurden.

GUT ZU WISSEN

Broschüre „Mit Behinderung an der Schule deiner Wahl“: jetzt aktueller und benutzerfreundlicher

Kurz vor Beginn des neuen Schuljahres 2016-2017 hat Unia die erfolgreiche Broschüre „Mit Behinderung an der Schule deiner Wahl“ in einer benutzerfreundlicheren und aktualisierten Fassung herausgegeben. Die Broschüre ist ein Ratgeber für alle Akteure, die sich mit angemessenen Vorkehrungen befassen, also auch für Schüler und Studierende sowie ihre Eltern und die Schulen. Die Broschüre legt die Rechte von Schülern mit Behinderung dar und führt konkrete Ratschläge, Beispiele guter Praxis und Empfehlungen zu angemessenen Vorkehrungen auf. Die Broschüre „Mit Behinderung an der Schule deiner Wahl“ steht auf unia.be/files/Documenten/1090-UNIA_brochure_EcoleHandicap-FR_v6.pdf zum Download bereit und ist dort auch in flämischer und französisch-belgischer Gebärdensprache anzuschauen und in Easy-to-read-Version zu lesen (lediglich auf Niederländisch und Französisch verfügbar).

Flämische Gemeinschaft

Im Laufe des Schuljahres 2015-2016 hat Unia die Ausführung des flämischen „M-decreet“ aus nächster Nähe verfolgt. Das „M“ im Namen dieses Dekrets steht für „Maßnahmen zugunsten von Schülern mit besonderem Bildungsbedarf“. Das M-Dekret ist ein erster wichtiger Schritt in Richtung inklusiver Unterricht, doch darf es nicht dabei bleiben.

Anhand ihrer Beobachtungen und Gespräche über die Umsetzung des Dekrets veröffentlichte Unia im Juni 2016 eine Zwischenanalyse zum inklusiven Unterricht in Flandern. Diese Analyse wurde der flämischen Bildungsministerin Hilde Crevits, dem Ausschuss Bildung im Flämischen Parlament und dem Bildungsministerium übermittelt.

Die Zwischenanalyse zum inklusiven Unterricht steht online auf unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/lecole-de-ton-choix-avec-un-handicap-les-amenagements-raisonnables-dans-lenseignement (lediglich auf Niederländisch und Französisch verfügbar).

In dieser Zwischenanalyse gab Unia der Regierung eine Reihe von Empfehlungen an die Hand, um die Entwicklung zu einem inklusiven Bildungssystem gezielter und nachhaltiger zu gestalten. Unia drängte dabei auf zügige Maßnahmen, um das Recht auf Nichtdiskriminierung und angemessene Vorkehrungen besser zu schützen und zu achten.

Nach Vorlage der Zwischenanalyse und Teilnahme an Verhandlungen vor Ort erhielt Unia Beratungsanfragen von Direktionen, Begleitern und CLB-Mitarbeitern (Zentrum für Schülerbegleitung) im Hinblick auf die bestmögliche Umsetzung eines hochwertigen inklusiven Bildungssystems. So ging eine Anfrage mit der Bitte ein, sich mit CLB-Mitarbeitern, der Elternvereinigung „Ouders voor Inclusie“ und dem Kinderrechtskommissariat an einen Tisch zu setzen und Überlegungen anzustellen, was CLB-Mitarbeiter unternehmen können, um von den Eltern als unabhängige Anlaufstelle anerkannt zu werden. Das M-Dekret hat die Diskussion über Inklusion eröffnet und alle betroffenen Akteure zum Handeln angeregt.

FALLBEISPIEL

Ausgehandelte Lösung in der Schule

Ein Schüler im fünften Sekundarschuljahr hatte starke Gelenkschmerzen und konnte sich nur mühsam fortbewegen, weshalb er oft unvorhergesehen fehlte. Seine Mutter hatte Unia um Unterstützung gebeten, damit angemessene Vorkehrungen für die Prüfungen bereitgestellt werden. In der Schule kam man daraufhin zusammen, um die nötigen angemessenen Vorkehrungen für die Prüfungen und für das neue Schuljahr zu besprechen. Die Prüfungsregelung wurde angepasst, und ab Beginn des neuen Schuljahres konnte der Schüler nun mehrere Vorkehrungen nutzen: Im Klassenzimmerschrank wurde Platz gemacht, damit der Schüler sein Material dort lassen kann; die Klassenkameraden helfen ihm, die Unterrichte vollständig zu halten; statt Sportunterricht erhält er eine persönliche Aufgabe usw. Die einzelnen Maßnahmen sollen regelmäßig bewertet und angepasst werden.

Unia ist dennoch nicht gänzlich zufrieden gestellt. Erst einmal wurden Fehlinformationen über die Pflichten verbreitet, die sich aus der UN-Behindertenrechtskonvention ergeben. Die Konvention verlangt von der Regierung, dass sie progressiv auf ein inklusives Bildungswesen hinarbeitet, in dem nicht länger zwei separate Systeme nebeneinander bestehen. Dennoch behaupten einige, dass die UN-Behindertenrechtskonvention nicht gegen die Beibehaltung eines parallelen Regel- und Förderunterrichts angeht. Dies sorgt für unnötige Verwirrung und Unsicherheit auf Seiten der Eltern und Lehrer. In der Kommunikation ist es sehr wichtig, das letztendliche Ziel klarzustellen, damit die Diskussion über den allmählichen Übergang zu einem inklusiven Bildungssystem sich nicht in einer Grundsatzdiskussion zwischen Verfechtern und Gegnern des Föderunterrichts verliert. Dies gilt sowohl für Flandern als auch für die anderen Gemeinschaften in unserem Land.

Zweitens stellt Unia fest, dass es zu zahlreichen Missverständnissen gekommen ist, was inklusiver Unterricht überhaupt bedeutet. Viele denken hierbei an einen Regelunterricht, wie wir ihn bisher kennen und der Schüler mit Behinderung aufnehmen soll. Dies beunruhigt viele Betroffene und lässt in ihnen Zweifel aufkommen, ob inklusiver Unterricht überhaupt für jedes Kind wünschenswert ist. Schließlich ist das derzeitige Regelschulsystem derzeit noch nicht in der Lage, überall einen hochwertigen inklusiven Unterricht zu gewährleisten. Ein echtes inklusives Bildungssystem muss nämlich jedem Kind ein angemessenes Lernumfeld und die nötige Unterstützung bieten. Dies wird teilweise als radikales, utopisches Konzept hingestellt. Die Schaffung eines inklusiven Bildungssystems ist gewiss eine einschneidende Veränderung, doch genau deshalb hat die UN-Behindertenrechtskonvention einen allmählichen Übergang vorgesehen. Dabei gibt es den inklusiven Unterricht bereits in mehreren Ländern innerhalb und außerhalb Europas, wo inklusive pädagogische Forschungsmethoden und Praktiken Anwendung finden und eine gute Balance zwischen Inklusion und Schutz des unterstützungsbedürftigen Schülers gegeben ist.

Flandern muss eine Strategie ausarbeiten, um wohlbedacht ein inklusives Bildungssystem herbeizuführen, in dem die Kompetenz aus dem Förderunterricht genutzt wird, ohne dass dies in irgendeiner Form zur Segregation führt. Nur so können die Eltern beruhigt sein, dass ihr Kind auch in einem inklusiven Bildungssystem die nötige qualitative Unterstützung erhält.

Unia wartet gespannt auf die ersten Inklusionsberichte des Bildungsministeriums, vermutlich mit ersten Analysen auf Grundlage eines Monitorings, das im Laufe des Jahres 2017 durchgeführt wird. Unia drängt die Regierung, relevante Daten zu sammeln und zu analysieren. Gemeint sind Daten, die verlässlichen Aufschluss über den Fortschritt und die Qualität des inklusiven Unterrichts im Hinblick auf die Merkmale geben, die die UN-Behindertenrechtskonvention hieran knüpft. Außerdem bedarf es verlässlicher Informationen über die Qualität der Unterstützung von Lehrkräften und über die nötigen Kompetenzfortschritte, um Inklusion tatsächlich umzusetzen.

Bewertung der Angemessenheit einer Vorkehrung

Die konstruktiven Reaktionen auf die Zwischenanalyse hat Unia dazu genutzt, im Schuljahr 2016-2017 auf konkrete Unterstützungsanfragen einzugehen. So wurde in einer der Anfragen gefordert, mehr für das Recht auf angemessene Vorkehrungen zu tun, statt nur zu informieren. Unia hat inzwischen ein Projekt gestartet in Zusammenarbeit mit den pädagogischen Begleitdiensten, den Unterstützungsdiensten der CLBs (flämische Zentren für Schülerbegleitung), mehreren Interessenvereinigungen von Eltern von Kindern mit Behinderung sowie Experten für angemessene Vorkehrungen. Im Laufe dieses Projekts besprechen die Partner eine Reihe von Fallstudien in Zusammenhang mit angemessenen Vorkehrungen. Die Ergebnisse dieser Fallstudien werden Ende 2017 bei einem Studientag bekannt gegeben. 2018 folgt dann eine Fortsetzung in Zusammenarbeit mit den lokalen Kontaktstellen von Unia, um alle Schulen, CLB-Mitarbeiter und lokalen Abteilungen der Elternvereinigungen zu erreichen. Diese Aktion lehnt auch an die Unia-Kampagne „Ich habe eine Behinderung und ich habe Rechte“ an. Mit dieser Kampagne erinnert Unia an den 10ten Geburtstag der UN-Behindertenrechtskonvention und richtet einen Appell an Personen mit Behinderung, ihre Rechte durchzusetzen.

Siehe hierzu auch Seite 57: Kampagne „Ich habe eine Behinderung und ich habe Rechte“

GUT ZU WISSEN

Der vollständige Wortlaut der Empfehlungen von Unia zur inklusiven Bildung in Flandern findet sich auf www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/recommandations-dunia-sur-lenseignement-inclusif-flamand (lediglich auf Niederländisch und Französisch verfügbar).

Französische Gemeinschaft

Auch in der Französischen Gemeinschaft wird – wenn auch weniger heftig als in Flandern – über inklusiven Unterricht debattiert. Dabei geht es um dieselben Fragen, die bereits im Abschnitt über Flandern angesprochen wurden. Die Situation in diesen zwei Landesteilen ist allerdings nicht die gleiche. In Flandern hat sich die Zahl der Schüler im Förderunterricht nach dem M-Dekret nicht weiter erhöht. Seit 2014 folgen nun mehr als 3.000 Schüler, die zuvor im Förderunterricht waren, dem Regelunterricht.

In der Französischen Gemeinschaft hingegen wächst den Indikatoren des Pflichtunterrichts zufolge die Zahl der Schüler im Förderunterricht: von 30.777 Schülern im Jahr 2004-2005 auf 36.106 Schüler zehn Jahre später. Dieser Anstieg spiegelt sich auch in den relativen Schülerzahlen wider, das heißt im Verhältnis zur Gesamtschülerzahl.

Positiv ist allerdings die Feststellung, dass die Anzahl Schüler mit Behinderung, die in der Französischen Gemeinschaft Integrationsmaßnahmen im Regelunterricht erhalten, Jahr für Jahr steigt: von 512 im Jahr 2009-2010 auf 2.121 im Jahr 2013-2014 und über 3.000 im Jahr 2015-2016.

Auch die Anzahl Meldungen, die diesbezüglich bei Unia eingehen, nimmt jährlich zu. Denn ohnehin müssen die Schulen angemessene Vorkehrungen für Schüler mit Behinderung bereitstellen. Hierzu gibt es verschiedene Möglichkeiten, beispielsweise eine Sitzordnung in U-Form, damit ein schlecht hörender Schüler erkennen kann, wer spricht. Oder angepasstes Lehrmaterial für schlecht sehende Schüler oder zusätzliche Lernhilfen für Schüler, denen das abstrakte Denken schwer fällt. Leider ist festzustellen, dass angemessene Vorkehrungen immer noch häufig verweigert oder nur schleppend eingeführt werden. Unia bedauert, dass dieser Fortschritt derart langsam verläuft. Die meisten Schüler mit Behinderung werden nach wie vor automatisch in den Förderunterricht orientiert. Die Anzahl Kinder und Jugendlicher im Förderunterricht ist daher weiterhin beunruhigend hoch.

Doch welche Fortschritte sind in der Gesetzgebung und Politik festzustellen? Die Arbeitsgruppen für angemessene Vorkehrungen (unter der Leitung der Direktion Chancengleichheit, des Generalbeauftragten für die Rechte der Kinder und Unia) zur Ausbildung von Schuldirektionen wurden ausgesetzt. Sie werden ihre Arbeit erst wieder aufnehmen, wenn die Maßnahmen aus dem „Pacte d'Excellence" (der groß angelegten Reform des französischsprachigen Pflichtunterrichts, Anm. der Redaktion) in ihrer endgültigen Form feststehen.

Unia hat eine Stellungnahme zum Dekretvorschlag vom 3. Mai 2016 über die Aufnahme und Begleitung von Schülern mit Sonderbedarf im Regelpflichtunterricht abgegeben. Dieser Dekretvorschlag soll näher detaillieren, auf welchem Weg angemessene Vorkehrungen für Schüler mit Behinderung im Pflichtunterricht beantragt und angewandt werden können. Der Vorschlag soll einen klaren Rahmen hierfür schaffen, was Unia natürlich begrüßt. Dennoch legt der Text nicht eindeutig fest, was genau unter Behinderung zu verstehen ist. Dies steht im Widerspruch zur UN-Behindertenrechtskonvention und zur Antidiskriminierungsgesetzgebung. Auch die in dem Text vorgeschlagenen Vermittlungs- und Berufungsmöglichkeiten sind nach Einschätzung von Unia unzulänglich.

Unia hat überdies den Entwurf einer Stellungnahme (Nummer 3) der Zentralgruppe des Pakts vom 2. Dezember 2016 zur Kenntnis genommen. Darin wird empfohlen, Vielfalt und Inklusivität im gesamten Bildungswesen zu stimulieren. Eines der Kapitel befasst sich mit dem Handlungsbedarf hinsichtlich der besonderen Bedürfnisse von Schülern im Regelunterricht.

Unia sieht in diesem Entwurf zwar einen Konsens, Initiativen zu stimulieren, um Schüler mit Behinderung im Regelunterricht halten zu können, indem man die Mittel des Regel- und Förderunterrichts einsetzt. Unia bedauert jedoch, dass es keinen Plan gibt, um schrittweise ein einheitliches inklusives Bildungssystem herbeizuführen, in dem es kein getrenntes Regel- und Fördersystem mehr gibt. Sorge bereitet Unia auch die Tatsache, dass die angemessenen Vorkehrungen in diesem Entwurf vom guten Willen derjenigen abhängen, die sie umsetzen müssen, obwohl angemessene Vorkehrungen Pflicht sind, wie es in der Antidiskriminierungsgesetzgebung und in der UN-Behindertenrechtskonvention verankert ist.

GUT ZU WISSEN

Die französischsprachige Empfehlung von Unia zu den Rechten von Schülern mit Behinderung in Zusammenhang mit dem „Pacte d'Excellence" (der groß angelegten Reform des französischsprachigen Pflichtunterrichts) steht auf unserer Website: www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/pacte-dexcellence-concernant-les-eleves-en-situation-de-handicap-peut-mieux (lediglich auf Französisch und Niederländisch verfügbar).

Im Schuljahr 2015-2016 lief zudem eine von der Französischen Gemeinschaft und CAP48 koordinierte

und kofinanzierte Studie über die Integration von Schülern mit Sonderbedarf im Regelunterricht. Unia gehörte dem Begleitausschuss dieser Untersuchung an, die von einem Team der UCL durchgeführt wurde. Sie sollte die Faktoren ermitteln, die dazu beitragen, dass die Integration von Schülern mit Sonderbedarf im Regelunterricht gelingt. Die Studie setzte im sozialen Umfeld der Schüler mit Behinderung sowie bei ihren Familien und Klassenkameraden an, doch auch bei den Direktionen, den Betreuern aus dem Förderunterricht und den psychisch-medizinisch-sozialen Begleitzentren. Sie zeigt, dass Sachkompetenz, Fachkenntnisse, Erfahrungen, Ausbildung und die richtige Einstellung einen positiven Einfluss auf die Integration haben. Auch Beispiele guter Praxis waren festzustellen, wie partnerschaftliche Zusammenarbeit, pädagogische Praktiken, Differenzierung, Anpassungen, die Stimmung in der Klasse und Unterstützung. Diese Studie ist zwar nicht erschöpfend, liefert aber bereits eine Reihe von Ansätzen, die auf dem Weg zu einem inklusiven Bildungssystem weiterhelfen.

Konkrete Fortschritte sind vor allem im Hochschulwesen festzustellen. Das Dekret der Französischen Gemeinschaft über inklusiven Hochschulunterricht findet nun seit zwei Jahren Anwendung. Es regt angemessene Vorkehrungen bei der Studienorganisation und -begleitung an, unter anderem Praktika und Aktivitäten zur beruflichen Eingliederung von Studierenden mit Behinderung. Jede Hochschule und Universität in der Französischen Gemeinschaft hat einen Dienst für den Empfang und die Begleitung von Studierenden mit Behinderung. Dieser Dienst legt der akademischen Behörde den Antrag auf angemessene Vorkehrungen für den betreffenden Studierenden vor. Wenn die Behörde grünes Licht gibt, arbeitet der Dienst einen individuellen Begleitplan aus.

Um diesen Prozess zu unterstützen, wurde die „Commission de l'Enseignement Supérieur Inclusif" (CESI) eingerichtet, die seit Juni 2015 operativ ist. Unia nimmt in den den zweimonatlichen CESI-Versammlungen dieser Kommission eine beobachtende Rolle ein. 2016 wandte sich ein einziger Student an die CESI, um sein Recht auf angemessene Vorkehrungen durchzusetzen. Aus der jährlichen Umfrage, die die CESI an alle Schulen sendet, um herauszufinden, wie das Dekret umgesetzt wird, geht hervor, dass die Zahl der Anträge auf angemessene Vorkehrungen in den meisten Einrichtungen steigt. 2015-2016 erhielten 1.307 Studienden einen positiven Bescheid zu ihrem Antrag auf angemessene Vorkehrungen, gegenüber 904 Studierenden im Jahr zuvor. In 53 % der Fälle geht es um Studierende mit Lernbehinderungen, in 18,5 % um Studierende mit einer chronischen Krankheit und in 10,9 % um Studierende mit motorischen Beeinträchtigungen.

Diese Maßnahmen und die Arbeit der CESI-Kommission entsprechen den Empfehlungen von Unia: Sie sorgen für die Beratung und Verhandlung mit den Betroffenen, um eine Antwort auf den spezifischen Bedarf des betreffenden Schülers zu finden. Da der Studierende sich aber an die Funktionsweise und Anforderungen des Unterrichtssystems anpassen muss, haben wir es immer noch mit Integration und nicht mit Inklusion zu tun.

Die Erwachsenenbildung ist auf einem ähnlichen Weg. Am 30. Juni 2016 wurde das Dekret über den inklusiven Erwachsenenunterricht verabschiedet. Seit dem 1. Januar 2017 ist es in Kraft. Bei der Ausarbeitung dieses Dekrets wurde Unia zu Rate gezogen, insbesondere zur Definition des Begriffs „Behinderung" und zur Anerkennung von Behinderungen. Das Dekret stärkt das Anrecht eines jeden Studierenden mit Behinderung, angemessene Vorkehrungen durch eine Kontaktperson zu beantragen. Der Studienbeirat (Conseil d´Études) beurteilt anschließend die Angemessenheit der beantragten Vorkehrung. Zudem gibt es ein Einspruchsorgan, um die eventuelle Verweigerung angemessener Vorkehrungen anzufechten: die „Commission de l'Enseignement de promotion sociale inclusif". Unia ist Mitglied dieser Kommission.

Deutschsprachige Gemeinschaft

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft ist die Situation wiederum eine andere. Schüler mit Sonderbedarf, die in einer Regelschule unterrichtet werden, müssen sich nicht in einer Förderschule einschreiben. In der Deutschsprachigen Gemeinschaft gibt es auch keine separaten psychisch-medizinisch-sozialen Begleitzentren für den Regel- und den Förderunterricht. Die Zahl der Schüler mit Sonderbedarf, die ein Integrationsprojekt im Regelunterricht nutzten (über 300), war im Schuljahr 2015-2016 größer als die Zahl der Schüler im Förderunterricht (258). Die Deutschsprachige Gemeinschaft hat eine Regelgrundschule mit einer Fördergrundschule zusammengelegt, um eine vollwertige inklusive Schule zu schaffen.

Im Zuge der von der Französischen Gemeinschaft durchgeführten Studie veranlasste die Deutschsprachige Gemeinschaft im Schuljahr 2015-2016 eine ähnliche Untersuchung, die von der Deutschsprachigen Gemeinschaft und CAP48 koordiniert und kofinanziert wurde. Auch hier ging es darum, die Faktoren zu ermitteln, die zu einer verstärkten Inklusion beitragen, und auch die Hindernisse, die der Integration von Schülern mit Sonderbedarf im Regelunterricht im Wege stehen. In dem betreffenden Schuljahr nutzten 303 Schüler in der Deutschsprachigen Gemeinschaft ein Integrationsprojekt, wobei sich 178

Familien unter ihnen bereit erklärten, an der Studie mitzuwirken. Erwähnenswert ist, dass alle Schulen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Schüler mit Sonderbedarf aufnehmen (was in den anderen Gemeinschaften nicht der Fall ist). Genau wie die Feststellungen in der Studie der Föderation Wallonie-Brüssel können auch die Ergebnisse dieser Studie für eine eingehende Analyse der Praxis und Politik verwertet werden.

2.3 | Religiöse Überzeugungen: kein Kopftuchverbot für Studentinnen

Bei den eingegangenen Meldungen wurde Unia immer wieder wegen des Verbots offen getragener religiöser Symbole in Hochschulen und in der Erwachsenenbildung zu Rate gezogen. Immer mehr Einrichtungen nehmen dieses Verbot aus verschiedenen Gründen in ihre Schulordnung auf, was sich als Hemmschuh bei der Integration junger Frauen im Hochschulwesen und auf dem Arbeitsmarkt erweist. Die betreffenden Schulen rechtfertigen ihr Verbot auf unterschiedliche Art und Weise: zur Durchsetzung des Neutralitätsprinzips (das aber eigentlich nur für das Personal gilt), als Maßnahme gegen den Bekehrungsdruck (Proselytismus), wegen religiöser Einwände von Studierenden gegen bestimmte Praktiken usw. Unia stellt fest, dass ein Verbot, religiöse Symbole zu tragen, keine angemessene Lösung für die betreffende Konfliktsituation ist, selbst wenn die von der Schule angeführten Gründe in der Tat ein Problem darstellen.

Zu Beginn des neuen akademischen Jahres 2016-2017 wurde bekannt, dass die Hochschule der Provinz Lüttich „Haute Ecole de la Province de Liège“ (HEPL) ihre Schulordnung geändert hatte. „Das Tragen von Symbolen, Schmuck, Kopfbedeckungen oder Kleidung, die eine weltanschauliche, religiöse oder politische Überzeugung zum Ausdruck bringen“, war nun nicht mehr in der Schule zugelassen. Im Fadenkreuz stand das Kopftuch, das mit dem Islam in Verbindung gebracht wird. Unia erhielt daraufhin 42 Meldungen von Studentinnen und setzte sich mit dem Schulträger an den Verhandlungstisch, um gemeinsam eine respektvolle und konstruktive Lösung für alle zu finden.

Einschränkungen der freien Meinungsäußerung oder der Freiheit, seinen Glauben friedlich zum Ausdruck zu bringen, müssen genau festgelegt werden und sowohl gerechtfertigt als auch angemessen sein. Unia kam zu der Einschätzung, dass dies hier nicht der Fall war. Die strengere Schulordnung stellte im Übrigen ein zusätzliches Hindernis für die Teilhabe junger Frauen am Hochschulunterricht und Arbeitsmarkt dar.

16 Studentinnen, die Kopftuchträgerinnen sind, fochten die geänderte Schulordnung mit Unterstützung des Collectif Contre l'Islamophobie en Belgique (CCIB) vor Gericht an. Der Richter in dem Eilverfahren in Lüttich kam zu dem Schluss, dass „das Tragen des Kopftuchs weder ein Hindernis darstellt, dem Unterricht zu folgen, noch an sich Anlass zu Spannungen ist“. Er rief den Träger der Lütticher Hochschulen daher zum Einlenken auf: Die Hochschulen dürfen die geänderte Schulordnung nicht anwenden. Der Schulträger hat sie inzwischen angepasst. Die HEPL hat die Anwendung des strittigen Artikels noch rechtzeitig aus der Ordnung gestrichen, die für ihre 6 Hochschulen in der Provinz Lüttich gilt, sodass die betroffenen Studentinnen sich erneut einschreiben konnten.

Unia stellt fest, dass die HEPL kein Einzelfall ist. Viele Hochschulen und Einrichtungen für Erwachsenenbildung verbieten ihren Studierenden das Tragen sichtbarer Symbole des Glaubens oder der Weltanschauung. Dabei verweist man unter anderem auf das Neutralitätsprinzip im Unterrichtswesen der Französischen Gemeinschaft, obwohl dieser Rechtsgrundsatz nur für das Lehrpersonal festgelegt wurde.

Als Reaktion auf diesen Beschluss hat Unia in einer Empfehlung an die Minister für Hochschulunterricht und Erwachsenenbildung gefordert, die Studenten nicht im Tragen sichtbarer Symbole des Glaubens oder der Weltanschauung einzuschränken. Daher plädiert Unia unter anderem dafür, diese Empfehlung in einem Rundschreiben an alle Hochschulen und Erwachsenenbildungseinrichtungen zu verteilen, um eine einheitliche Politik herbeizuführen.

GUT ZU WISSEN

Ende 2017 wird Unia die Ergebnisse ihres Diversitätsbarometers Bildung veröffentlichen. Es handelt sich hierbei um eine Reihe von Studien, die sich mit dem Bildungssystem in der Flämischen und der Französischen Gemeinschaft befassen. Der Bericht wird in drei große Teile aufgegliedert sein:

- eine Literaturübersicht;
- eine Analyse der Diversitätspraxis sowie Fallbeispiele in den Schulen;
- eine innovative Analyse des Orientierungsprozesses in den Schulen.

3. GESELLSCHAFT: INTOLERANZ ALS ALLTAGSPHÄNOMEN

Dass der Rassismus, der die Gesellschaft heute in ihren Grundfesten erschüttert, teilweise als „alltäglich", „üblich", „banal" oder „normal" abgetan wird, ist eine erschreckende Feststellung. Einen noch größeren Schock erleben diejenigen, die das Ziel solcher Äußerungen und Verhaltensweisen sind. Was dahinter steht, ist gravierend, grausam und alles andere als banal. Die Begriffe, mit denen der Rassismus von einigen heruntergespielt wurde, sind auch deshalb so schockierend, weil sie eine Entwicklung – oder eher einen Rückschritt – unserer Gesellschaft widerspiegeln, die sich schwertut, dieses Phänomen mit der nötigen Entschlossenheit an den Pranger zu stellen, und statt dessen weiter den Kopf in den Sand steckt. Dies erinnert uns auch daran, dass Belgien nach wie vor keinen interföderalen Plan zur Bekämpfung von Rassismus ausgearbeitet hat, obwohl sich das Land bereits 2001 in Durban bei der Weltkonferenz gegen Rassismus hierzu verpflichtet hatte.

Rassismus verucht seit jeher nach Rechtfertigungen zu suchen. Die Zeitgeschichte der letzten 15 Jahre, von den Anschlägen des 11. September 2001 bis zu den Anschlägen, die uns am 22. März 2016 direkt trafen, hat Öl ins Feuer gegossen. Hinzu kommt, dass der Rassismus einen völlig neuen Weg gefunden hat, sich wie ein Lauffeuer zu verbreiten: das Internet und insbesondere die sozialen Medien.

Von wem der Rassismus auch ausgeht, er findet stets einen Nährboden, der rhetorisch durch Heranziehung nationaler oder (bei einem breiteren Konsens) europäischer beziehungsweise westlicher Normen, Werte und Identitätsbilder bearbeitet wurde. Eine solche Intoleranz und Ablehnung ist gegenüber Muslimen festzustellen, insbesondere arabischer oder türkischer Herkunft. Die Gegenseite allerdings begeht oft den Fehler, sich zu einem ähnlich gehässigen Tonfall verleiten zu lassen. Eine der größten Herausforderungen im Kampf gegen Rassismus ist es, diese tiefe Kluft zu überwinden und den Fokus auf die Mechanismen zu richten, die den Rassismus nähren und somit auch die Ideologien, die aus ihm Kapital schlagen.

3.1 | Die Anschläge vom 22. März 2016: Spaltung einer Gesellschaft

Die Anschläge vom 22. März in Zaventem und Brüssel waren ein Hassverbrechen. Sie hatten ausdrücklich zum Ziel, bestimmte Bevölkerungsgruppen in unserem Land gegeneinander aufzubringen.

Die Verantwortlichen dieser Anschläge haben ihr Ziel aber nicht ganz erreicht. In Belgien und auch in anderen Ländern, die von Terror heimgesucht wurden, haben die Bürger nämlich allgemein nicht die beabsichtigte Reaktion gezeigt und nicht eine ganze Bevölkerungsgruppe über einen Kamm geschoren. Dennoch haben Fälle von Diskriminierung und verbaler oder körperlicher Gewalt zahlenmäßig zugenommen. So haben diskriminierende Äußerungen, Behandlungen und Verhaltensweisen gegenüber Personen aller Minderheitsgruppen allgemein zugenommen (siehe Analyse unserer Fälle in diesem Kapitel), auch wenn Anfeindungen gegen arabische Muslime die offensichtlichste Folge der Anschläge sind und den stärksten Anstieg verzeichnen.

Plötzliche Ausuferungen

Im Sommer 2016 kam es nach dem Todesfall von Ramzi Mohammad Kaddouri zu einer Welle rassistischer und gehässiger Reaktionen in Online-Foren von Zeitungen und in Facebook-Gruppen. Der Einwohner von Genk war auf einer Urlaubsreise in Marokko bei einem tragischen Unfall zu Tode gekommen. Ähnliche Reaktionen zeigten sich, als Kerim Akyl, ebenfalls aus Genk, am 1. Januar 2017 bei einem Anschlag auf einen Istanbuler Nachtclub starb. Positiv war, dass es auch zu heftigen Gegenreaktionen auf diese gehässigen Posts kam. Die Äußerungen wurden sowohl von Bürgern als auch von Politikern massiv verurteilt. Luk Van Biesen, Abgeordneter der Open VLD, wurde ebenfalls rasch zur Ordnung gerufen, nachdem er seiner Kollegin der SP.A, Meryame Kitir, geraten hatte, „nach Marokko zurückzukehren".

Obwohl Einrichtungen wie Unia regelmäßig Zeichen setzen, war die Häufung dieser Vorfälle ein wahrer Schock für viele, die dachten, dass Rassismus der Vergangenheit angehöre. Die politischen Versprechen, mit Initiativen gegen Rassismus vorzugehen, wurden allerdings noch nicht in die Tat umgesetzt.

Individuelle Fälle, die Unia 2016 eröffnete: Zahlen und Analyse

2016 eröffnete Unia 698 Fälle in Zusammenhang mit Merkmalen, die nach dem Antirassismusgesetz geschützt sind (angebliche Rasse, Hautfarbe, Staatsangehörigkeit, Herkunft sowie nationale oder ethnische Abstammung).

Unia eröffnete zudem 390 Fälle in Zusammenhang mit dem Merkmal Glaube oder Weltanschauung. Diese Fälle sind hier ebenfalls aufgeführt, da die Tatbestände auf eine Art der Intoleranz zurückzuführen sind, deren Mechanismen oft ähnlich gelagert sind wie in Fällen auf die die Antirassismusgesetzgebung greifen kann.

Die Anzahl Diskriminierungsfälle auf die das Antirassisgesetz Anwendung finden kann ist um 6 % gegenüber 2015 gestiegen. Dieser Anstieg ist in allen Bereichen zu beobachten, außer im Bildungswesen und in den Medien. Dessen ungeachtet belegen die Medien, insbesondere das Internet und die sozialen Medien, weiterhin den Spitzenrang, was die Anzahl neu eröffneter Fälle angeht. Dass der zahlenmäßige Anstieg begrenzt bleibt, liegt unter anderem daran, dass Unia den Schwerpunkt eher auf strukturelle Vorgehensweisen und verstärkte Partnerschaften legt. Infolge dessen werden bestimmte Meldungen über Hassbotschaften im Internet nun weitergeleitet und führen nicht mehr zur Eröffnung eines neuen Falls.

Diese Tendenz zeigt sich auch bei Fällen in Zusammenhang mit religiösen oder weltanschaulichen Überzeugungen, wo ein allgemeiner Anstieg in allen Bereichen (außer Medien und Bildung) festzustellen ist. Der Anstieg ist hier dennoch stärker ausgeprägt als bei den Fällen aufgrund Merkmalen aus dem Antirassismusgesetz.

Die Diskriminierungsfälle in Zusammenhang mit Beschäftigung folgen knapp hinter den Medienfällen. Es handelt sich dabei größtenteils um Mobbing diskriminierender Art, Einstellungsverweigerung oder Entlassung. Hierauf folgt der Bereich Güter und Dienstleistungen mit Meldungen zu Mietverweigerungen, Beleidigungen in Geschäften oder Zugangsverweigerung in Diskotheken oder Cafés.

Anzahl Fälle 2016, „Unia zuständig“ – Merkmale aus dem Antirassismusgesetz nach Bereich (n=698)

	Fälle
Medien	177
Beschäftigung	169
Güter und Dienstleistungen	164
Polizei und Justiz	64
Gesellschaft	60
Bildung	40
Diverse Tätigkeiten	20
Soziale Sicherheit	2
Andere/unklar	2
Insgesamt	**698**

Anzahl Fälle 2016, „Unia zuständig“ – Glaube und Weltanschauung nach Bereich (n=390)

	Fälle
Medien	158
Beschäftigung	88
Güter und Dienstleistungen	45
Bildung	39
Gesellschaft	31
Diverse Tätigkeiten	13
Polizei und Justiz	11
Soziale Sicherheit	4
Andere/unklar	1
Insgesamt	**390**

Folgende Bereiche verzeichnen den auffälligsten zahlenmäßigen Anstieg an Fällen:

- Güter und Dienstleistungen: +41 % Fälle aufgrund von Merkmalen aus dem Antirassismusgesetz und +73 % Fälle aufgrund von Glauben und Weltanschauung.
- Polizei und Justiz: +56 % Fälle aufgrund von „Antirassismus“ Merkmalen. Den gleichen prozentualen Anstieg stellen wir auch bei den Fällen aufgrund von Glauben und Weltanschauung fest (+57 %), doch ist die Zahl der Fälle an sich zu gering, um von einer gleichen Tendenz sprechen zu können.
- Beschäftigung: +15 % Fälle aufgrund „Antirassismus“ Merkmalen und +91 % Fälle aufgrund von Glauben und Weltanschauung.

Man kann davon ausgehen, dass diese steigenden Zahlen teilweise mit den Anschlägen vom 22. März 2016 und der zunehmenden Spaltung der Gesellschaft zusammenhängen, die sich hieraus ergeben hat.

Einen Monat nach den Anschlägen brachten wir unsere Besorgnis bereits zum Ausdruck und ließen verlauten: „(…) dass wir (befürchten,) in Zukunft immer häufiger Meldungen über Probleme auf dem Wohnungsmarkt und am Arbeitsplatz (zu) erhalten. Politiker und auch die Zivilgesellschaft müssen sich hierauf gefasst machen. Diese Art von Vorfällen polarisiert die Gesellschaft noch stärker."

↘ *www.unia.be/fr/articles/oui-les-attentats-ont-laisse-des-traces (lediglich auf Französisch und Niederländisch verfügbar).*

In den Wochen nach den Anschlägen wurde Unia wiederholt wegen vermeintlich rassistischer Spannungen mit der Polizei (vor allem Islamfeindlichkeit) zu Rate gezogen. Ein Jahr später ist nun eine ganz klar zunehmende Diskriminierung am Arbeitsplatz festzustellen. Auch im Bereich Wohnen beobachten wir diesen Trend. Es ist, als ob diese Pauschalverurteilung gesellschaftsfähig wird. So mancher rassistisch auffällige Straftäter fühlt sich inzwischen legitimiert in seinem Hassgerede und Handeln, und die sozialen Medien verstärken diesen Eindruck noch. Diesen Trend gilt es ganz besonders im Auge zu behalten.

Unia erhält regelmäßig Anfragen von politisch Verantwortlichen, Medien und Bürgern, die mit Sorge auf bestimmte Angehörige ethnischer oder religiöser Minderheiten blicken, die sich intolerant verhalten oder isolieren. Ohne dieses Phänomen ignorieren zu wollen, ist anzumerken, dass Unia kaum Meldungen hierzu erhalten hat. So bedauert Unia, dass bei der Bekämpfung von Hasspredigern nur selten auf die Antidiskriminierungsgesetzgebung zurückgegriffen wird, die das Aufstacheln zu Hass, Gewalt oder Diskriminierung verbietet, und dass Unia zu wenige Fälle gemeldet wurden, sodass es schwer fällt, diese Problematik zu analysieren und Empfehlungen für öffentliche Stellen zu formulieren.

Noch mehr Sorge als die reinen Zahlen bereitet die qualitative Gradwanderung in den Aussagen der Melder. Oft geht es um Vorfälle mit starker Einschüchterung oder verbaler und körperlicher Aggression und Gewalt. So wurde eine Muslimin mit Kopftuch auf dem Parkplatz eines Supermarktes beleidigt und geschlagen. Auch in einer Bäckerei in Löwen wurde eine Muslimin eingeschüchtert und bedroht. Unia ist in dem Gerichtsverfahren als Zivilpartei aufgetreten, und der Täter wurde 2017 vor dem Korrektionalgericht Löwen wegen Anstiftung zu Gewalt und Diskriminierung verurteilt.

Im Bereich Bildung erhielt Unia mehrere Meldungen von Kindern oder Eltern, überwiegend marokkanischer Herkunft, die in der Schule von Lehrpersonen stigmatisiert wurden, weil es zu den besagten Anschlägen gekommen war. Im Bereich Beschäftigung gingen Meldungen wegen Verdächtigungen und Mobbing am Arbeitsplatz ein.

Fälle in direktem Zusammenhang mit Terrorismusbekämpfung

Seit den Anschlägen von Paris (2015) sowie Brüssel und Zaventem (2016) nimmt bei Unia auch die Zahl der Fälle zu, die in direktem Zusammenhang mit den Anschlägen, den nachfolgenden Untersuchungen und Fahndungen oder allgemein mit Interventionen zur Vorbeugung gegen Terror oder Radikalisierung stehen. In den Jahren 2010 bis 2014 hatte Unia pro Jahr einen bis zwei solcher Fälle. 2014, im Jahr des Anschlags auf das Jüdische Museum in Brüssel, gab es einen kleinen Anstieg. 2015, dem Jahr des Doppelanschlags in Paris, verfünffachte sich die Zahl der Fälle. 2016 waren es 44 Fälle.

↘ *Siehe hierzu auch Seite 18: Rassismus und Anschläge: neue Art von Fällen im Bereich Beschäftigung*

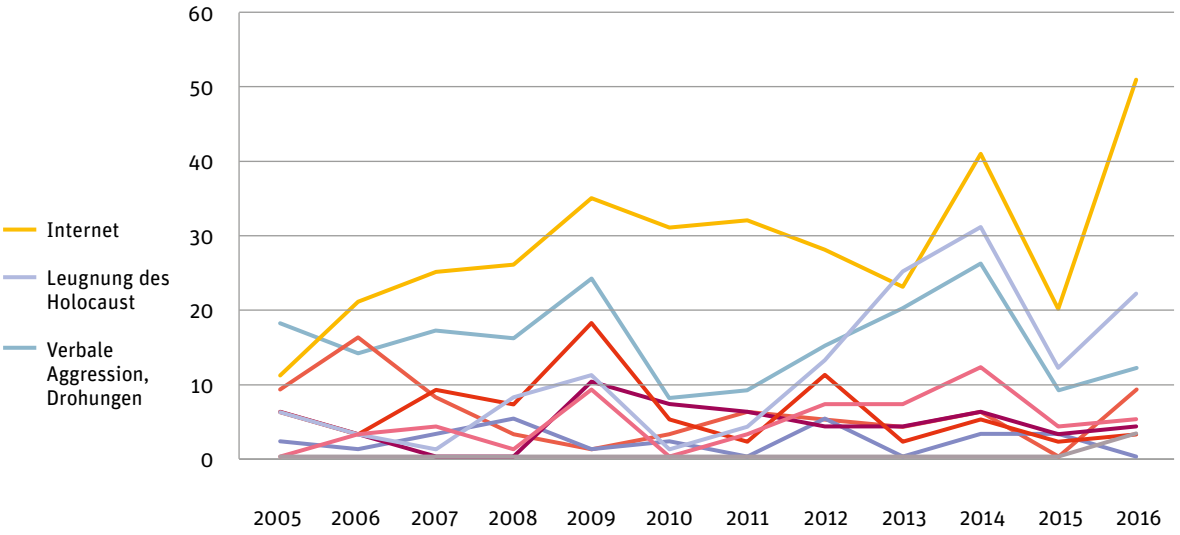
FALLBEISPIEL

Verdächtigt wegen Interesses am Thema Vergebung

Unia erfuhr von einem Vorfall, bei dem ein Muslim dem Unterricht in einer Moschee folgte. Nach dem Mord an dem 85-jährigen Priester in der französischen Kirche von Saint-Etienne-du-Rouvray im Jahr 2016 und den Aufrufen der Kirche zur Vergebung wollte er sich näher mit dem Konzept der Vergebung im katholischen Glauben befassen. Er wandte sich an eine Kirche in seiner Nähe. Kurz darauf wurde er von der Polizei festgenommen, die wissen wollte, warum er sich für die Kirche interessiere. Man fragte ihn, ob er einen Anschlag plane. Der Mann legte den Sachverhalt dar, blieb aber dennoch 28 Stunden in Gewahrsam und wurde danach ohne weitere Rückmeldung oder Erklärung freigelassen.

Antisemitismus: signifikanter Anstieg der Anzahl Fälle

Antisemitismus und Leugnung des Holocaust: Entwicklung der gemeldeten Fälle (2005-2016)



	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Verbale Aggression, Drohungen	18	14	17	16	24	8	9	15	20	26	9	12
Briefe, Artikel	9	16	8	3	1	3	6	5	4	6	0	9
Audiovisuelle Medien	2	1	3	5	1	2	0	5	0	3	3	0
Internet	11	21	25	26	35	31	32	28	23	41	20	51
Gewalttaten	6	3	0	0	10	7	6	4	4	6	3	4
Beschädigungen, Vandalismus	6	3	9	7	18	5	2	11	2	5	2	3
Leugnung des Holocaust	6	3	1	8	11	1	4	13	25	31	12	22
Andere	0	3	4	1	9	0	3	7	7	12	4	5
Bildung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3

Bei den rassistischen Vorfällen, die Unia 2016 gemeldet wurden, müssen wir insbesondere die antisemitischen Taten herausstellen, die zu 109 Meldungen führten, was einen Anstieg von +105 % bedeutet. Damit liegt die Zahl zum dritten Mal in 10 Jahren bei über 100 Meldungen wegen Antisemitismus. Auch 2009 und 2014 war dies bereits der Fall. Damals zeigte die Analyse der Fälle ganz klar, dass die gehäuften Meldungen mit israelischen Militäroperationen zusammenhingen (Operation *Cast Lead* im Jahr 2009 und Operation *Protective Edge* im Jahr 2014). 2016 war dies jedoch nicht der Fall, auch wenn der Nahostkonflikt andauert und der Judenfeindlichkeit immer neuen Stoff liefert.

Die Auswirkungen der Anschläge vom 22. März 2016 in Brüssel und Zaventem sind daher nicht zu unterschätzen. Der Kontext bestärkt viele in der Ablehnung des Anderen und Fremden und entfacht die Spannungen zwischen den Bevölkerungsgruppen aufs Neue. Nach den Anschlägen sind auch jüdische Verschwörungstheorien in Belgien und in den Nachbarländern aufgekommen.

Obwohl die Zahl der gemeldeten Fälle von verbaler Gewalt, Drohungen, Vandalismus und Gebäudebeschädigungen, insbesondere an Synagogen, seit 2015 stabil bleibt oder zurückgegangen ist (dank der Sicherheitsmaßnahmen im

Zuge des Anschlags auf das Jüdische Museum in Brüssel), nehmen diskriminierende Äußerungen im Internet weiter zu (+155 %). Die sozialen Netzwerke sind zu einem neuen Verbreitungskanal für die Leugnung des Holocaust avanciert und ein Grund dafür, dass diese Zahlen wieder steigen.

3.2 | Hassbotschaften im Netz: Verhaltenskodex für große Internetunternehmen

2016 wurde die internationale Zusammenarbeit im Bereich Hassbotschaften intensiviert. Im Mai einigte sich die Europäische Kommission mit Facebook, Twitter, YouTube/Google und Microsoft auf einen Verhaltenskodex, um gegen Hassbotschaften vorzugehen. Mit diesem *Code of Conduct* will Europa erreichen, dass diese Social-Media-Unternehmen die nationale Gesetzgebung anwenden, wenn sie von einem strafbaren Tatbestand erfahren, und auch, dass die Meldung und Löschung von Hassbotschaften effizienter und kohärenter verlaufen und dass diese Unternehmen mehr Transparenz in ihr Melde- und Löschverfahren bringen (*Notice and Takedown*).

Damit setzen diese Unternehmen ein wichtiges Zeichen. Der Verhaltenskodex signalisiert, dass in ihren Online-Netzwerken kein Platz für Hassbotschaften ist.

Dies bedeutet konkret, dass die Social-Media-Unternehmen innerhalb von 24 Stunden auf die Meldung einer Hassbotschaft reagieren müssen und diese Botschaft notfalls entweder selbst löschen oder den Zugang zum Urheber der Botschaft sperren. Die Social-Media-Unternehmen haben erklärt, dass sie die nationale Gesetzgebung nun berücksichtigen wollen, wenngleich sie vorerst noch an den eigenen *Community Guidelines* festhalten.

Die Ergebnisse der ersten Evaluation des *Code of Conduct*, die nach 10 Wochen Monitoring der Meldungen bei Facebook, YouTube und Twitter stattfand, waren gemischt. YouTube und Facebook hatten etwa die Hälfte der Meldungen innerhalb von 24 Stunden bearbeitet, Twitter weniger als ein Viertel. Effektiv gelöscht wurde die Hassbotschaft in 48,5 % der Fälle bei YouTube, in 28,3 % der Fälle bei Facebook und in 19,1 % der Fälle bei Twitter. Ferner war festzustellen, dass die Social-Media-Unternehmen mit Ausnahme von Facebook schneller reagierten, wenn die Meldung von einem *Trusted Partner* kam als von einer Privatperson. Eine zweite Evaluation, an der auch Unia beteiligt ist, steht 2017 an (lediglich auf Englisch verfügbar).

➘ *http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=40573*

Unia selbst ist ein so genannter *Trusted Partner* von Facebook und Twitter. Dieser Status ist von Bedeutung, wenn die betreffenden Social-Media-Unternehmen Meldungen von uns erhalten. Außerdem wenden sich Facebook und Twitter an Unia, wenn sie Fragen zur belgischen Gesetzgebung haben. Auch außerhalb des europäischen Rahmens pflegt Unia Kontakte zu Plattformen wie Facebook und Twitter, um möglichst effizient gegen Cyberhate vorzugehen.

Im Kampf gegen Hassbotschaften im Netz blickt Unia auch gespannt auf die Möglichkeiten, die sich mit der neuen *Internet Referral Unit* bei der föderalen Polizei bieten. Diese Einheit ist auf Cyberkriminalität spezialisiert. So kann die Einheit gegebenenfalls Twitter und Facebook ersuchen, bestimmte Informationen einzufrieren oder bestimmte Konten offline zu nehmen und das Gefährdungslevel von Profilen und Posts einzuschätzen. Unia, die Internet Referral Unit und die belgischen Kontaktstellen bei der EU High Level Group on combatting Racism, Xenophobia and all forms of Intolerance sind die Hauptansprechpartner der großen Social-Media-Unternehmen im Kampf gegen Cyberhate und Cyberkriminalität.

Seit 2016 ist Unia auch an dem INACH-Projekt „*Research, Report, Remove: Countering Cyber Hate Phenomena*“ beteiligt. INACH ist das International Network against Cyberhate, zu dem sich Organisationen zusammengeschlossen haben, die Hass im Netz bekämpfen. Unia ist ebenfalls Mitglied des INACH. Das INACH-Projekt läuft bereits seit über zwei Jahren. Neben Belgien nehmen auch Organisationen aus Spanien, Deutschland, den Niederlanden, Frankreich und Österreich teil. Das Projekt soll zunächst einen Überblick über das Vorkommen von Cyberhate in diesen Ländern verschaffen und Beispiele guter Praxis austauschen.

Darüber hinaus will das INACH eine gemeinsame Datenbank zu den gemeldeten Hassbotschaften einrichten. Das INACH will hieraus Richtlinien für Internet-Service-Provider und soziale Medien entwickeln. Die in diesem Projekt zusammengetragenen Daten sind auch für den *Code of Conduct* zwischen der Europäischen Kommission und Facebook, Twitter, YouTube sowie Microsoft von Interesse.

Neue Fälle, die 2016 eröffnet wurden

Neben der Arbeit mit den Social-Media-Unternehmen setzt Unia weiterhin auf die Begleitung individueller Fälle von Online-Hassbotschaften. So eröffnete Unia 276 neue Fälle im Jahr 2016.

Während es bei den Hassbotschaften im Jahr 2015 eher um Flüchtlinge und Asylbewerber ging, lagen 2016 vermehrt Fälle in Zusammenhang mit Terrorismus und der Pauschalverurteilung von Ausländern/Muslimen als Terroristen vor.

Neue Fälle 2016, „Unia zuständig" – Medien nach Art (n=334)

	Fälle	%
Internet	276	83%
Presse	27	8%
Diverse Publikationen	17	5%
Fernsehen	10	3%
Rundfunk	4	1%
Insgesamt	**334**	**100%**

Aufschlüsselung der Fälle 2016, „Unia zuständig" – Internet (n=276)

	Fälle	%
Soziale Medien	137	50%
Ketten-E-Mails	63	23%
Belgische Websites	41	15%
Diskussionsforum von Zeitungen	13	5%
Andere: Blogs, private E-Mails, SMS/MMS ...	14	5%
Ausländische Websites	8	3%
Insgesamt	**276**	**100%**

Durch die Schnelllebigkeit des Internets ist der Rechtsweg oft unzulänglich und ungeeignet für den Kampf gegen Online-Hassbotschaften. Dennoch entscheidet sich Unia für diesen Weg, wenn es um organisierten Rassismus oder wiederholte Aufrufe/Aufstachelung zum Hass geht.

Die Facebook-Seite der *Vlaamse Verdedigings Liga* (VVL), gegen die Unia bereits 2015 Klage eingereicht hatte, sorgte 2016 mit einem Post über Ramzi Mohammad Kaddouri aus Genk für Aufruhr, der bei seinem Urlaub in Marokko verunglückt war. Unia fügte den vorherigen Klagegründen neue diesbezüglich Elemente hinzu. Die Staatsanwaltschaft Antwerpen kündigte daraufhin an, dass sie die VVL wegen Aufstachelung zum Hass und Verbreitung rassistischer Botschaften vor Gericht laden werde. Der Fall kam am 17. März 2017 vor das Gericht erster Instanz in Antwerpen. Unia tritt in dem Verfahren als Zivilpartei auf.

Unia hatte die Klage 2015 eingereicht, damit der Administrator der Facebook-Seite von VVL die rassistischen Posts aus dem Netz nimmt, was er jedoch verweigerte. Unia stellt fest, dass Facebook-Gruppen wie diese, die sich im Zuge der Aufnahmekrise von Flüchtlingen im Jahre 2015 gebildet haben, nach den Anschlägen von Brüssel und Zaventem immer professioneller werden. Die Hassbotschaften stammen häufig von ausländischen rechtsextremen Gruppierungen.

Unia reichte zudem Klage gegen einen Twitter-Nutzer ein, der zum Hass gegen Muslime aufrief. Das Profil hatte man bereits dreimal offline geholt, doch die betreffende Person schaffte es immer wieder, kurz darauf ein neues Profil anzulegen und wie bisher weiterzumachen. In diesem Fall hat sich der Gang vor Gericht gelohnt.

Unia will es den Nutzern von sozialen Medien leichter machen, Hassbotschaften im Netz zu melden. Hierzu wird Unia ein dynamisches digitales Meldeformular entwickeln. Melder erhalten dabei Informationen über die Rechtslage, über Reaktionsmöglichkeiten gegen Hassbotschaften und über weitere Instanzen, die sich gegen Hassbotschaften einsetzen. Solange das neue Meldeformular noch in Vorbereitung ist, erteilt Unia allen Internetnutzern, die auf Hassbotschaften reagieren wollen, Informationen und Ratschläge auf der folgenden Webseite: www.unia.be/de/aktionsbereiche/internet-1.

4. AUSSERGERICHTLICHE LÖSUNGEN: ANERKENNUNG, WIEDERGUTMACHUNG, VORBEUGUNG

Unia nimmt keinen Gang vor Gericht auf die leichte Schulter. In den meisten Fällen setzt das Zentrum für Chancengleichheit auf eine außergerichtliche Beilegung. Dieser Ansatz bietet bessere Chancen auf eine nachhaltige, strukturelle Lösung und hat eine vorbeugende Wirkung. In Ausnahmefällen jedoch wendet sich Unia an das Gericht. Ziel ist es dann, einen Präzedenzfall zu schaffen, wenn dies im gesellschaftlichen Interesse ist oder die Ereignisse besonders gravierend sind. Außerdem wählt Unia den Rechtsweg, wenn es darum geht, die Rechtsprechung

voranzubringen, falls neue Entwicklungen eintreten, oder um ein wichtiges Rechtsprinzip, das im Geimeinwohl liegt, zu festigen (*Strategic Litigation*, d. h. strategische Prozessführung).

Der außergerichtliche Weg hat den Vorteil, dass er dem Diskriminierungsopfer schneller hilft als ein Gerichtsverfahren. Melder schrecken zudem oft vor den Anwaltskosten und der eventuellen Verfahrensentschädigung zurück. Außerdem beschränkt sich die moralische Entschädigung eines Diskriminierungsopfers in Zusammenhang mit Gütern und Dienstleistungen auf eine Höchstpauschale von 1.300 Euro. Im Bereich Beschäftigung kann diese Entschädigung allerdings bis zu 6 Monate Bruttolohn betragen. Unia hält 1.300 Euro für unzureichend und fordert im Rahmen der laufenden Evaluation der Antidiskriminierungsgesetzgebung, diesen Betrag anzuheben. Mit einer ausgehandelten Lösung zielt Unia aber nicht nur auf die Anerkennung der Diskriminierung und die Entschädigung des Opfers ab, sondern möchte auch zusammen mit der Gegenpartei Maßnahmen ausarbeiten, um Diskriminierung vorzubeugen. Dieses Vorgehen hat also auch eine präventive Wirkung.

➘ *www.unia.be/de/artikeln/10-jahre-antidiskriminierungsgesetze-unia-deckt-hauptdefizite-auf*

Unia arbeitet derzeit an einer systematischeren Berichterstattung über ausgehandelte Lösungen. Besonders anschauliche Beispiele für ausgehandelte Lösungen finden sich auf unserer Website in der Rubrik „Rechtsprechung und Alternativen“. 42 ausgehandelte Lösungen sind dort für das Jahr 2016 aufgeführt.

Um die einzelnen Schritte einer ausgehandelten Lösung und die strukturellen Effekte zu verdeutlichen, nehmen wir hier als Beispiel einen konkreten Fall, mit dem Unia 2016 befasst war. Eine Frau im Rollstuhl hatte einen Flug bei einer in Europa niedergelassenen Fluggesellschaft gebucht. All ihre Dokumente waren in Ordnung, unter anderem die verlangte Bescheinigung über den Akku des Rollstuhls. Als sie aber am Gate ankam, ließ man sie nicht an Bord. Der Rollstuhl war nicht auf dem Flight Sheet angegeben. Die Fluggesellschaft stellte keine Alternative bereit, wie es ihre Pflicht ist, und erstattete auch nicht das Ticket. Die Beschwerde der Frau blieb ohne Antwort von Seiten der Fluggesellschaft.

Unia hatte bereits Beschwerden über diese Fluggesellschaft erhalten, unter anderem von einer sehbehinderten Frau mit Assistenzhund, der ebenfalls am Gate verweigert wurde. Unia stellte fest, dass das Personal nicht ausreichend ausgebildet ist, dass die europäische Rechtsetzung über die Rechte von Personen mit Behinderung in den Regelungen dieses Unternehmens keine Beachtung findet und dass das Beschwerdeverfahren ineffizient ist. Die Fluggesellschaft reagierte zunächst nicht, bis Unia mit einem Gerichtsverfahren drohte.

Bei den Verhandlungen sah die Fluggesellschaft ihren Fehler ein und zeigte sich bereit, den erlittenen Schaden zu ersetzen und die eigene Funktionsweise unter die Lupe zu nehmen. Sie gelobte uneingeschränkte Unterstützung bei der Prüfung ihrer Zugänglichkeit durch Experten für Luftfahrt und Behinderung. Die Fluggesellschaft stellte gemeinsam mit dem Prüfer einen Aktionsplan auf. Sie hat nun fünf Monate Zeit, die Maßnahmen umzusetzen und zu bewerten. Der Bericht hierüber ist an Unia und den FÖD Mobilität zu senden, der über die Rechte von Flugreisenden wacht. Die betroffenen Fluggäste haben Schadenersatz erhalten.

Sämtliche Absprachen wurden in einer von allen Parteien unterzeichneten Vereinbarung festgehalten. Dadurch, dass sich die Parteien verpflichten, die Absprachen einzuhalten, verzichten sie zugleich auf ihr Recht, anschließend ein Gericht anzurufen. Auf diese Weise wird das Vertrauen in die ausgehandelte Lösung untermauert. Werden die Absprachen dennoch nicht eingehalten, kann Unia die Sache natürlich vor ein Gericht bringen.

Erwähnenswert ist in diesem Fall die Zusammenarbeit mit einem internationalen Experten für Luftfahrt und Behinderung. Auch in anderen Fällen versucht Unia je nach Möglichkeit, mit Experten in dem betreffenden Gesellschaftsbereich zusammenzuarbeiten, um die ausgehandelte Lösung struktureller zu gestalten.

Unia stellt zudem fest, dass der neutrale Rahmen einer gerichtlichen Vermittlung in manchen Fällen der bessere Weg ist, um in polarisierenden Strafsachen oder zivilrechtlichen Angelegenheiten zu einer Schlichtung zu kommen.

Aufgrund der Fähigkeit ein Gericht einzuschalten wird Unia nicht immer von allen Parteien als neutral angesehen. Bei einer gerichtlichen Vermittlung bestellt der Richter einen Schlichter, der als neutraler Partner von Unia fungiert. So können beide Parteien den Konflikt entschärfen und zu einem konstruktiven Dialog kommen.

Im Bereich Beschäftigung wählt Unia oft den Weg der ausgehandelten Lösungen, insbesondere dann, wenn es um Fälle von Behinderung und die Frage nach angemessenen Vorkehrungen geht. In diesen Fällen besteht eine aktive Arbeitsbeziehung und somit ein gemeinsames Interesse, das heißt eine feste Grundlage für die Lösungssuche.

FALLBEISPIEL

Ein hörgeschädigter Mann wurde nicht eingestellt, weil er die Gabelstapler im Lager nicht hören würde. Nach Einschaltung von Unia kamen die Parteien zu einer ausgehandelten Lösung. Die Führungskräfte im Betrieb absolvierten eine von Unia erteilte Mitarbeiterschulung. Außerdem untersuchte das Unternehmen, wie es seine Arbeitsplätze anpassen kann, damit auch Bewerber mit Behinderung für die Stelle in Betracht kommen. Hierbei arbeitete das Unternehmen mit externen Diensten zusammen, die auf Beschäftigung und Behinderung spezialisiert sind. Der Mann erhielt zudem einen Schadenersatz in Höhe von sechs Monaten Bruttolohn.

Auch die Kommunikation ist bei einer ausgehandelten Lösung von entscheidender Bedeutung. Solche außergerichtlichen Lösungen sind eine alternative Möglichkeit, Rechtsansprüche klarzustellen. Deshalb präsentiert Unia die ausgehandelten Lösungen auf ihrer Website in der Rubrik „Rechtsprechung & Alternativen". In dieser Datenbank finden Unternehmen, Gewerkschaften, Behörden, Bürger und Organisationen Inspiration zur Lösung ähnlicher Konflikte.

FALLBEISPIEL

Ein Mann ausländischer Herkunft war an einer Mietwohnung interessiert. Er versuchte mehrere Male erfolglos, Kontakt mit der Immobilienagentur aufzunehmen. Als die Agentur endlich antwortete, verweigerte sie dem Mann die Besichtigung. Die Wohnung sei, so die Agentur, bereits vermietet. Belgische Bekannte des Mannes erkundigten sich nach derselben Wohnung. Sie erhielten schnell eine Antwort und durften das Objekt auch sofort besichtigen. Der Mann wandte sich daraufhin an Unia. Nach langen Verhandlungen mit der Immobilienagentur und Einschaltung des Berufsinstituts für Immobilienmakler fanden Unia und die Immobilienagentur zu einer konstruktiven Lösung. Die Immobilienagentur wird Eigentümer mit diskriminierenden Anforderungen künftig darauf hinweisen, dass ihr Anliegen illegal ist, und zudem eine Nichtdiskriminierungsklausel in ihre Verträge mit Eigentümern aufnehmen. Der Mietinteressent erhielt eine schriftliche Entschuldigung. In der Immobilienagentur hängt nun ein Plakat von Unia aus.

Kapitel 2
Unia steht allen Gesellschaftsakteuren offen

Unia legt für jede Initiative Zielgruppen und Partner fest: politische Entscheidungsträger, Verwaltungen, Bürger, zivilgesellschaftliche Organisationen, Berufsgruppen, Sozialpartner, Akademiker, internationale Organisationen. Für die Förderung der Chancengleichheit und die Bekämpfung von Diskriminierung trägt schließlich jeder Gesellschaftsakteur seinen Teil der Verantwortung.

Unia möchte all diesen Partnern helfen, ihre Kompetenz zu stärken, und ihnen durch Unterstützung, Begleitung und Mitarbeiterschulung die nötigen Mittel geben, um den Kampf gegen Diskriminierung und Ausgrenzung auch selbst aufzunehmen.

Unia sieht es als Aufgabe an, Akteure auf lokaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene zusammenzuführen, wenn es um bestimmte Themen und Fragestellungen geht. In diesem Kapitel befassen wir uns mit einigen Aktionen und Kooperationen, die Unia auf unterschiedlichen Ebenen führt.

1. DIE LOKALEN KONTAKTSTELLEN: BOTSCHAFTER VON UNIA

Die Mitarbeiter der lokalen Kontaktstellen von Unia sind unsere Botschafter in Flandern und der Wallonie. Durch ihre Präsenz vor Ort können wir unsere Dienste schneller für den Bürger und die lokalen Akteure erreichbar machen und eine fundiertere Kompetenz aufbauen, damit wir sachkundig auf die spezifischen Herausforderungen und Sorgen der jeweiligen Gegend eingehen können.

Durch ihre lokale Verwurzelung sind sie diejenigen Unia-Mitarbeiter, die in vorderster Linie mit den Bürgern und den öffentlichen und privaten Akteuren in Kontakt stehen. Über diese Kontaktstellen laufen auch die Verbindungen und die Koordination mit dem Hauptsitz. Die lokalen Kontaktstellen erfüllen verschiedene Aufgaben im Sinne unseres Auftrags: individuelle Unterstützung von Personen, die sich diskriminiert fühlen, bewusstseinsbildende Arbeit und Ausbildungen, Begleitung von Sensibilisierungs- und Präventionsprojekten, Formulierung von Gutachten und Empfehlungen. Hierbei arbeiten sie mit Akteuren aus der Zivilgesellschaft zusammen.

Die lokalen Kontaktstellen befassen sich mit allen Themen, die eng mit dem Alltagsleben vor Ort zusammenhängen: Wohnen, öffentlicher Verkehr, Gastgewerbe, Bildung und lokale Dienstleistungen. Ihre Kontaktangaben finden sich auf *Seite 91*.

Die lokalen Kontaktstellen hatten den Fokus 2016 auf einige Prioritäten gerichtet:

- den Bekanntheitsgrad von Unia vor Ort steigern, um die Erreichbarkeit der Dienste für Bürger, Partner und lokale Verwaltungen zu verbessern.
- Sprechstunden für Bürger einrichten.
- Beziehungen zu lokalen Akteuren aufbauen, um Netzwerke zu entwickeln oder Anschluss zu bestehenden Netzwerken zu suchen und den Bürgern somit effiziente und komplementäre Dienstleistungen zu bieten und den Austausch von Beispielen guter Praxis anzuregen.
- Das Bewusstsein der lokalen Verwaltungen für Diskriminierung und Gesetzesrecht zu schärfen.
- Einblick in die örtlichen Gegebenheiten gewinnen, vor allem in die Diskriminierung bei Wohnungsangelegenheiten und in die Probleme, mit denen Betroffene bei der Beantragung angemessener Vorkehrungen konfrontiert sind, allem voran im Unterrichtswesen.
- Mit der Hilfe lokaler Partner Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt bekämpfen.
- Die Menschen dazu einladen, am lokalen Dialog über interreligiöse und interkulturelle Gesellschaftsfragen teilzunehmen.

1.1 | Unia besser erreichbar machen und näher an den Alltag vor Ort rücken

Unia zu mehr Bürgernähe verhelfen, ist eine Priorität und zugleich eine Herausforderung. Es reicht nämlich nicht, eine Sprechstunde einzurichten oder ein Büro zu eröffnen, damit die Bürger auch tatsächlich bei einer lokalen Kontaktstelle anklopfen. Um erreichbar zu sein und effiziente Dienstleistungen anzubieten, müssen die Bürger und lokalen Partner erst einmal wissen, dass es die öffentliche Stelle überhaupt gibt, und zudem ihre Aufträge und wichtigsten Niederlassungen kennen. Auch wenn es die lokalen Kontaktstellen in Flandern und der Wallonie mittlerweile seit drei Jahren gibt, müssen wir doch vor Ort weiterhin für mehr Bekanntheit sorgen und Werbung machen.

In der Wallonie wurden die lokalen Kontaktstellen 2016 eingerichtet. Die Standorte wurden von den Regierungen der Wallonischen Region und der Französischen Gemeinschaft festgelegt und in vier Zonen eingeteilt: Picardische Wallonie/Zentral-Hennegau; Wallonisches Brabant/Süd-Hennegau; Namur/Huy/Waremme/Luxemburg; Lüttich-Verviers. Die Kontaktstellen haben Büros in Mons, Charleroi,

Namur und Lüttich sowie Außenpermanenzen in Verviers und Ottignies. Darüber hinaus wird in manchen Orten auf Terminvereinbarung gearbeitet, unter anderem in Mouscron, Arlon und Nivelles. In den nächsten Monaten sollen neue Sprechstunden in Tournai und Ans sowie in weiteren Gemeinden hinzukommen, um die Erreichbarkeit noch zu verbessern.

Wie oben erwähnt, sind wir von einer lokalen Kontaktstelle aus in der Lage, eine fundiertere Kompetenz aufzubauen, um gezielter auf die örtlichen und regionalen Gegebenheiten einzugehen und eine passende Strategie vorschlagen zu können. Es versteht sich nämlich von selbst, dass die Auffassung von Diskriminierung je nach Stadt und Gegend eine andere ist und Diskriminierung auch anders (an)erkannt und erlebt wird. Das Gleiche gilt für eventuelle Spannungen in Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen. Solche Spannungen kommen nicht überall auf gleiche Art und Weise zum Ausdruck. Dementsprechend gibt es empfindliche Unterschiede in der Zusammenarbeit mit den lokalen Verwaltungen. In einigen Städten ist Bewusstseinsbildung ein ganz wichtiger Schritt, während die Konzertierung und die Maßnahmen in anderen Städten viel weiter reichen. In unserer Arbeit geht es uns jeweils darum, Aktionspläne, Sensibilisierungskampagnen und Präventionsmaßnahmen aufzustellen, damit die lokalen Verwaltungen die nötigen Instrumente zur Hand haben, um Diskriminierung zu bekämpfen.

In der Region Brüssel-Hauptstadt, in der Unia ihren Hauptsitz hat, gibt es derzeit noch keine lokale Kontaktstelle. Deshalb befasst sich dieses Kapitel ausschließlich mit den Tätigkeiten und Projekten in der Wallonie und Flandern. Da die meisten Unia-Mitarbeiter am Hauptsitz in Brüssel tätig sind, haben die dortigen Bürger und zivilgesellschaftlichen Organisationen auch schnellen Zugang zu allen Dienstleistungsangeboten.

Es laufen derzeit allerdings Überlegungen, um die Erreichbarkeit und Bürgernähe innerhalb des bestehenden institutionellen und finanzhaushaltlichen Rahmens zu verbessern.

Wallonie

Wie bereits erwähnt, ist es unbedingt notwendig, am Bekanntheitsgrad von Unia zu arbeiten und das Bewusstsein der Bürger für Diskriminierung zu schärfen. Dies gehört zu unseren Prioritäten. Deshalb haben der Dienst Lokaal und die lokalen Kontaktstellen im ersten Halbjahr nach ihrer Einrichtung 94 Interventionen unternommen und bewusstseinsbildende Aktionen durchgeführt. So organisierten sie unter anderem im Rahmen der Charta für Chancengleichheit und auf Anfrage von Maxime Prévot, stellvertretender Ministerpräsident und Minister für Soziales und Chancengleichheit, vier Informationssitzungen für Gemeinden (in Lüttich, Namur, Ottignies und La Louvière). Ziel war es, UniasDienstleistungen und Aufträgen vorzustellen und zudem die Antidiskriminierungsgesetzgebung auf leicht zugängliche Weise und anhand konkreter Situationen darzulegen, die sich den lokalen Verwaltungen und ihren Mitarbeitern täglich stellen können.

Die lokalen Mitarbeiter haben zudem an Kolloquien und Events von Partnern wie den regionalen Integrationszentren teilgenommen. An dieser Stelle sei auch unser Beitrag über Diskriminierung in den Bereichen Wohnen und Beschäftigung bei mehreren Kolloquien erwähnt, die von CRILUX organisiert wurden.

Gelegentlich arbeitet Unia auch mit anderen Organisationen zusammen, was regelmäßig zu engeren Partnerschaften führt. Beispiele hierfür sind unsere Zusammenarbeit mit dem Blindenhilfswerk Amis des Aveugles in Ghlin und im Zuge dessen die Veröffentlichung der aktualisierten Unia-Broschüre Mit Behinderung an der Schule deiner Wahl in Braille-Schrift zum Thema angemessene Vorkehrungen im Unterrichtswesen.

Die lokalen Mitarbeiter setzen bevorzugt auf Bürgernähe und persönliche Kontakte, um die Beziehungen vor Ort zu pflegen und stärkere Präsenz in der Gemeinde zu zeigen. Deshalb nimmt Unia an einer ganzen Reihe externer Veranstaltungen teil, die von Partnern oder lokalen Verwaltungen organisiert werden, auch wenn diese Veranstaltungen nicht direkt in unseren Aufgabenbereich fallen. Denken wir hier beispielsweise an das Libertad-Festival in Verviers, den Welttag der Gehörlosen in Libramont, die Fachmesse Autonomies oder Les Solidarités in Namur. Hier waren die Mitarbeiter jeweils mit einem Messestand präsent, an dem sie Informationen über unsere Zuständigkeiten sowie unser neues PR-Material verteilten und je nach Möglichkeit Aktivitäten anboten, die auf das Zielpublikum ausgerichtet waren. Im Sommer 2016 haben wir zudem eine interaktive Informationssäule in Betrieb genommen, die mit einem Quiz testet, wie weit das Zielpublikum mit der Diskriminierungsthematik vertraut ist. Außerdem können wir hiermit kurze Videos von den Reaktionen auf diskriminierende Situationen aufnehmen oder Foto-Badges anfertigen.

Neben diesen Maßnahmen versuchen die wallonischen lokalen Mitarbeiter auch, nach Möglichkeit, Mitglied in den örtlichen Beiräten und Themenplattformen zu werden, deren Aufgabeninhalte in den Zuständigkeitsbereich von Unia fallen, wie Behinderung oder Alter. Durch die Arbeit in den Beiräten ist Unia am Puls des Geschehens und bekommt ein genaueres Bild davon, was in dem betreffenden Gebiet näher untersucht und behandelt werden sollte. Außerdem ist Unia somit in einer besseren Position, einen Standpunkt zu diesen Theman beizusteuern.

Bei den Akteuren, die für uns besonders wichtig sind, dürfen wir in keinem Fall die lokalen Polizeizonen vergessen. Für uns ist es nämlich ganz entscheidend, so eng wie möglich mit der Polizei zusammenzuarbeiten. In Mons überprüft die Polizei beispielsweise, ob es möglich ist, die Kontaktangaben von Unia auf einem Formular wiederzugeben, das die Polizei jedem Bürger aushändigt, der Anzeige wegen vermutlicher Diskriminierung erstatten möchte. 2017 werden die lokalen Kontaktstellen versuchen, auch an die Justizhäuser heranzutreten, um mit ihnen an der Betreuung von Hassopfern zu arbeiten.

Flandern

Um den Bekanntheitsgrad von Unia zu steigern, experimentierten die lokalen Kontaktstellen 2016 mit verschiedenen bewusstseinsbildenden Aktivitäten. In Löwen und Mecheln fanden Workshops zu Themen wie M-Dekret (siehe auch Seite 46) und angemessene Vorkehrungen im Unterrichtswesen oder Wohnen und Praxistests oder auch Umgang mit Diskriminierung und Vorurteilen auf lokaler Ebene statt. 2017 sind ähnliche Veranstaltungen in den anderen „Zentrumsstädten“ geplant (flämische Städte mit zentraler Funktion für das Umland). In Brügge weitete die lokale Kontaktstelle ihren Einfluss durch die Unterstützung von „Kracht Ontpopt“ aus, einem sozialen Kunstprojekt für Benachteiligte und Vierte-Welt-Organisationen. Die Artothek dieses Projekts steht online auf der Website www.krachtontpopt.com.

Wenn es bereits Netzwerke gibt, die den Aktionsinhalten von Unia förderlich sind, haken sich die lokalen Kontaktstellen nach Möglichkeit ein. So auch in Westflandern, wo sich ein sehr aktives Netzwerk im Bereich Wohnen gebildet hat, dem bürgernahe Organisationen wie Sozialhilfezentren (CAW) und städtische Sozialwohnungsdienste angehören, denen Unia mit Sach- und Fachkompetenz zur Seite steht.

Auch die lokalen Netzwerke mit der Polizei und Staatsanwaltschaft, die sich bei den Ausbildungen durch Unia bilden *(siehe auch Seite 46)*, spielen eine bedeutende Rolle. So ist stets ein lokaler Mitarbeiter am Tag der Ausbildung und am Auffrischungstag anwesend, um über die Funktionsweise der lokalen Kontaktstelle von Unia zu informieren und vor allem Kontakte mit Ansprechpartnern bei Polizei und Staatsanwaltschaft zu knüpfen.

Internationale Tage in Flandern, der Wallonie und Brüssel

Die lokalen Kontaktstellen in Flandern und der Wallonie sind für Unia auch ideale Kanäle, um mit größeren Aktionen oder Kampagnen Fuß zu fassen in einer Stadt oder einem Gebiet. Dies gilt insbesondere für die internationalen Tage, die sich den lokalen Kontaktstellen als ein willkommener Anlass bieten, um politische Entscheidungsträger zu wichtigen Gesellschaftsfragen zu sensibilisieren und mit lokalpolitischen Empfehlungen an die Öffentlichkeit zu treten.

Am 21. März, dem **Internationalen Tag gegen Rassismus**, verteilten die lokalen Kontaktstellen in Flandern 25.000 Buttons und Visitenkarten von Unia unter dem Stadtpersonal von 13 Zentrumsstädten. In Mecheln organisierte Unia am 19. März ein Stadtspiel mit Jugendlichen. Die Aufgaben bei diesem Spiel regten zum Nachdenken über Chancengleichheit für alle an. Über die Website der Stadt und die sozialen Medien wurde ein Video über dieses Spiel verbreitet. In Hasselt fand ein runder Tisch über Rassismus statt, in Antwerpen organisierte Unia einen Diskussionstag über Vielfalt im Unterrichtswesen, und in Sint Niklas fanden 30.000 Bürger der Stadt und Umgebung eine Botschaft gegen Rassismus auf der Brottüte bei ihrem Bäcker.

Am 17. Mai, dem **Internationalen Tag gegen Homophobie und Transphobie**, wurden bei der Belgian Pride in Brüssel und an anderen Orten Ballons mit Vorurteilen aufgehängt en dann durchstochen, um den Slogan „Doorprik vooroordelen“ bildlich vor Augen zu führen (wörtlich Vorurteile „durchstechen“, was im Niederländischen die Bedeutung von durchschauen und entlarven hat). In Turnhout kam der Dokumentarfilm Roots & Wings über LGBT mit Migrationshintergrund zur Vorführung. Die anschließende Diskussion wurde von der LGBT-Vereinigung Merhaba moderiert. Unia war Partner dieser Veranstaltung und half, über ihr Netzwerk Öffentlichkeitsarbeit für dieses Event zu leisten.

Am 3. Dezember, dem **Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung**, gab Unia in Brüssel (im Bahnhof Brüssel Süd der SNCB/NMBS), in der wallonischen Stadt Mons und in fünf flämischen Städten (Ostende, Genk, Aalst, Mecheln und Sint-Niklaas) den Startschuss zu der Kampagne „Ich habe eine Behinderung und ich habe Rechte“. Damit will Unia Menschen mit Behinderung aufrufen, sich über ihre

Rechte zu informieren und sie auch durchzusetzen. In den sieben Städten wurden Hunderte Paar Schuhe aufgestellt, als Zeichen dafür, dass Menschen mit Behinderung noch weitgehend unsichtbar sind. Veranstalter dieser Aktion waren die lokalen Kontaktstellen in Zusammenarbeit mit dem städtischen Beirat für Personen mit Behinderung, um der Aktion die nötige lokale Tragfläche zu bieten.

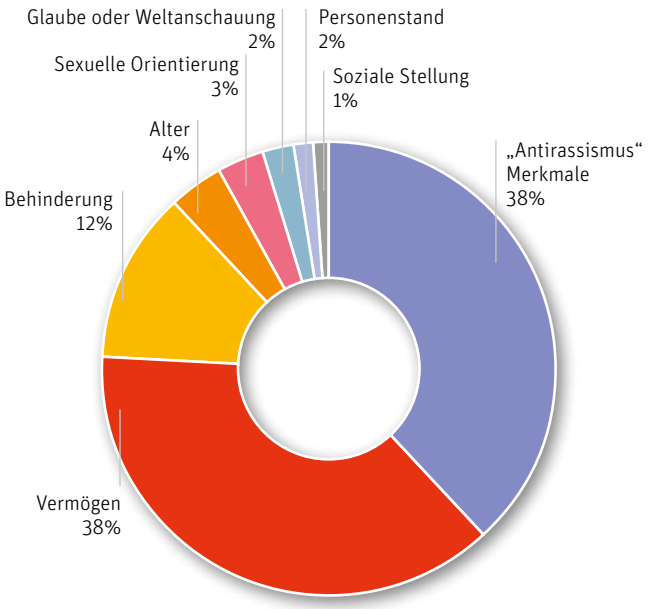
Siehe hierzu auch Seite 57: Kampagne „Ich habe eine Behinderung und ich habe Rechte“

In Löwen rückten die Stadt, das M-Museum und die lokale Kontaktstelle von Unia das Recht auf kulturelle Teilhabe in den Fokus, unter anderem in Zusammenarbeit mit dem „Cirkus in Beweging“ und der VoG Honk (die Zirkuskurse für Personen mit geistiger Beeinträchtigung anbietet). Sie arbeiteten gemeinsam an einer „Checkliste Zugänglichkeit“ für Kulturveranstalter. In Lüttich schloss sich Unia im Rahmen einer Fotoausstellung über und von Personen mit Behinderung einer örtlichen Initiative an, wobei diese Ausstellung ihre Premiere in der Médiacité feierte. Die Fotos werden seither an mehreren Veranstaltungsorten im Lütticher Raum gezeigt.

1.2 | Diskriminierungsbekämpfung im Wohnungswesen mithilfe lokaler Partner

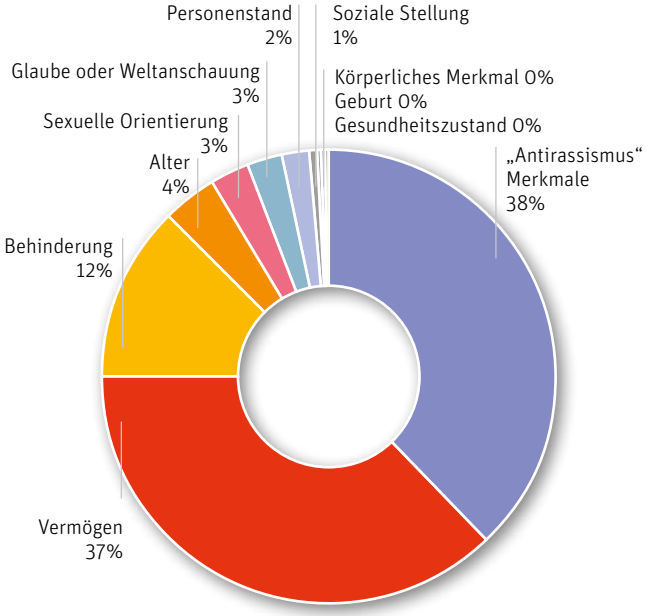
Fälle Wohnen nach Merkmalen

	Fälle
„Antirassismus“ Merkmale	81
Vermögen	80
Behinderung	26
Alter	8
Sexuelle Orientierung	7
Glaube oder Weltanschauung	5
Personenstand	3
Soziale Stellung	2
Insgesamt	**212**



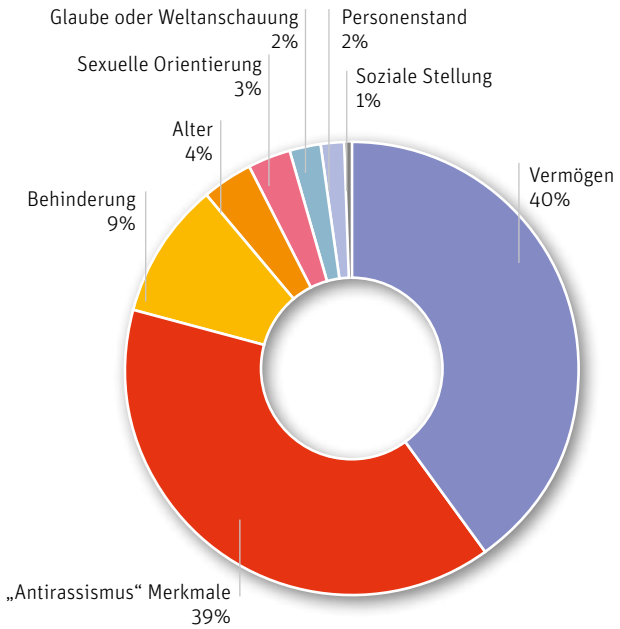
Meldungen Wohnen nach Merkmalen

	Fälle
„Antirassismus“ Merkmale	192
Vermögen	188
Behinderung	63
Alter	19
Personenstand	14
Glaube oder Weltanschauung	13
Sexuelle Orientierung	9
Soziale Stellung	4
Körperliches Merkmal	1
Geburt	1
Gesundheitszustand	1
Insgesamt	**505**



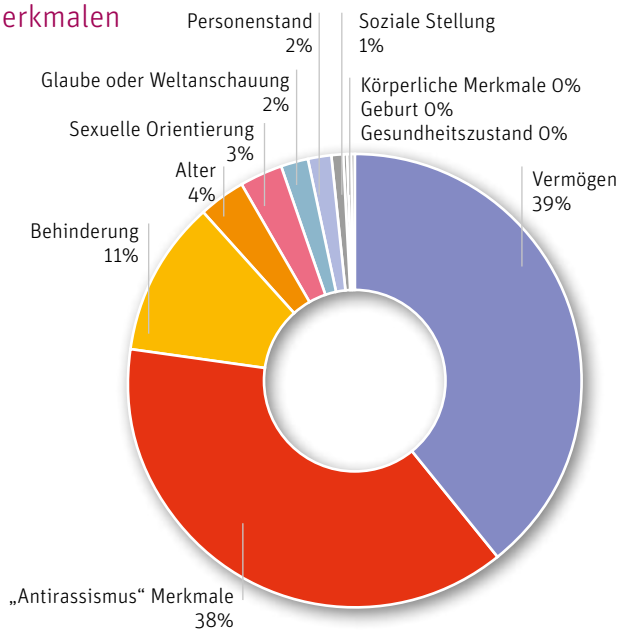
Fälle Privatmarkt Wohnen nach Merkmalen

	Fälle
Vermögen	76
„Antirassismus“ Merkmale	74
Behinderung	18
Alter	7
Sexuelle Orientierung	6
Glaube oder Weltanschauung	4
Personenstand	3
Soziale Stellung	1
Insgesamt	**189**



Meldungen Privatmarkt Wohnen nach Merkmalen

	Fälle
Vermögen	165
„Antirassismus“ Merkmale	161
Behinderung	46
Alter	15
Personenstand	12
Glaube oder Weltanschauung	9
Sexuelle Orientierung	7
Soziale Stellung	3
Körperliche Merkmale	1
Gesundheitszustand	1
Geburt	1
Insgesamt	**421**



Zahlen 2016 im Bereich Wohnen

2016 gingen bei Unia 436 Meldungen über Diskriminierung auf dem privaten Mietwohnungsmarkt ein: 188 Meldungen aufgrund des Vermögens und 192 aufgrund von Merkmalen auf die das Antirassismusgesetz greifen kann. Insgesamt eröffnete Unia 212 Fälle. Wie das von Unia herausgegebene Diversitätsbarometer Wohnen im Jahr 2014 bereits zeigte, werden Personen mit Migrationshintergrund oder Sozialhilfeempfänger bei ihrer Suche nach einer Wohnung teils systematisch ausgeschlossen. Immobilienmakler scheinen die Antidiskriminierungsgesetzgebung durchaus zu kennen, verstecken sich aber hinter den Vermietern, die keine Interessenten mit Migrationshintergrund oder keine Sozialhilfeempfänger wünschen.

Das Diversitätsbarometer Wohnen steht auf www.unia.be/de/aktionsbereiche/wohnen.

Die lokalen Kontaktstellen setzen in solchen Fällen erst einmal auf eine ausgehandelte Lösung. Siehe hierzu auch Kapitel 5 mit einer Übersicht aller Fälle nach Gesellschaftsbereich und Diskriminierungsmerkmal auf *Seite 75*.

FALLBEISPIEL

Lokale Kontaktstelle von Unia verhandelt bei Diskriminierung im Wohnungswesen

Eine der lokalen Kontaktstellen in der Wallonie befasste sich 2016 mit dem Fall eines Mannes, dem eine Immobilienagentur eine Wohnung verweigerte. Laut Agentur war die betreffende Wohnung bereits vermietet. Der Mann stellte aber fest, dass das Mietangebot auf der Website noch nicht gelöscht war. Daher wandte er sich erneut an die Immobilienagentur, diesmal unter einem belgisch klingenden Namen, worauf er tatsächlich einen Besichtigungstermin erhielt. Als er sich dann wieder unter seinem richtigen Namen meldete, antwortete die Agentur erneut, dass die Wohnung bereits vermietet sei. Die lokale Kontaktstelle von Unia nahm Kontakt zu der Agentur auf, die behauptete, dass es bei seinen Mitarbeitern zu einer Verwechslung gekommen sei, da die Agentur bereits mehrere Wohnungen in demselben Gebäude vermietet hatte. Die Kontaktstelle brachte beide Parteien zu einem Gespräch zusammen. Die Immobilienagentur versprach, das Mietgesuch des Mannes korrekt zu bearbeiten und zu unterstützen. Der Mann nahm die Erklärungen der Agentur an. Da die lokale Kontaktstelle den örtlichen Kontext gut kennt, erleichterte dies den Dialog und die Suche nach einer Lösung.

Online-Tool zum Nachweis rassistischer Diskriminierung im Wohnungswesen

2016 präsentierte Unia den Partnern und Vereinigungen im Wohnungswesen ein neues Instrument: ein Online-Tool zum Nachweis diskriminierender Behandlungen bei der Wohnungssuche.

Die Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt wird immer subtiler. So ist der Grund für die Verweigerung nur selten schriftlich wiederzufinden. Mit dem anfänglich sanften Ansatz, der darin bestand, den Wohnungssektor zu sensibilisieren, erzielte man kaum Fortschritte. Bis es so weit ist, dass die Wohnungsinspektionen der drei Regionen entschlossener auftreten, hat Unia 2016 ein Online-Instrument bereitgestellt, mit dem Mietinteressenten gegebenenfalls rassistische Diskriminierungen nachweisen können. Es handelt sich dabei um einen Plan in mehreren Schritten, der sowohl für Organisationen gedacht ist, die mit Mietinteressenten arbeiten, als auch direkt für Diskriminierungsopfer. Online finden sie konkrete Szenarien, denen sie ab ihrem ersten Kontakt mit dem Eigentümer oder der Immobilienagentur, sei es per E-Mail oder telefonisch, folgen können. Hinzu kommen entsprechende Szenarien für eine Testperson mit ähnlichem Profil. Wenn der Makler oder Eigentümer auf die E-Mail oder den Anruf der Testperson mit belgisch klingendem Namen anders reagiert, schrillen die Alarmglocken.

Einen solchen Verdachtsmoment festzuhalten, ist ein ganz wichtiger Schritt. Jetzt muss nämlich der Eigentümer oder Makler beweisen, dass er nicht diskriminiert hat. Nach dem festgestellten Verdacht setzt sich die lokale Kontaktstelle von Unia mit dem Mietinteressenten und dem Vermieter an einen Tisch, um eine Lösung zu finden. Diese reicht wie bei allen ausgehandelten Lösungen von einer Entschuldigung über die Teilnahme an einer Ausbildung bis hin zum öffentlichen Aushang einer Antidiskriminierungscharta. Ist die Situation festgefahren, kann Unia vor Gericht ziehen.

➘ *Das Tool oder das Procedere zum Nachweis einer Diskriminierung per Telefon oder E-Mail findet sich auf wunia.be/de/sensibilisierung-praevention/tools/rassistischen-diskriminierung-im-bereich-wohnen-wie-kann-ich-es-beweisen.*

Praxistests in Gent

Die Stadt Gent, die einen Aktionsplan zur Bekämpfung von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt hat, beauftragte die Universität Gent 2015 mit einer Studie in Form von Praxistests. Die Studie fand in Rücksprache mit der Confederatie van Immobiliënberoepen Vlaanderen, dem Berufsinstitut der Immobilienmakler, dem Mieterbund und Unia statt. Die lokale Kontaktstelle von Unia ist als Partner im Lenkungsausschuss Wohnen der Stadt Gent vertreten, der den Aktionsplan entwickelte. Während in der ersten Phase der unangekündigten Kontrollen noch jeder dritte Vermieter und Makler Mietinteressenten aufgrund eines nicht-flämischen Namens, einer Behinderung oder von Sozialhilfebezügen diskriminierte, waren nach

einer zweiten, angekündigten Kontrollreihe deutlicher weniger Verstöße gegen die Rechte von Personen mit nicht-flämisch klingendem Namen festzustellen. Die Stadt Gent will die Praxistests daher fortführen. Zudem gibt es Folgemaßnahmen wie die Sensibilisierung und Ausbildung durch den Immobiliensektor, Beratung und Information der Stadt für Mieter und Vermieter sowie Kontrollen der vorgeschriebenen Angebotsanzeige. Unia bildet ehrenamtliche Helfer aus, die die Praxistests durchführen, und bietet Diskriminierungsopfern Unterstützung. Im Herbst 2016 wurde das Script verfasst und eine Reihe von Übungstests durchgeführt. 2017 sind zehn proaktive Testreihen geplant.

Prekäres Profil von Flüchtlingen

2016 gingen bei Unia verschiedene Meldungen und Signale von lokalen Organisationen ein, die Flüchtlinge begleiten. Es ging darum, dass sich Immobilienagenturen und Eigentümer weigerten, eine Wohnung an Flüchtlinge zu vermieten. Asylsuchenden und anerkannten Flüchtlingen wird eine Wohnung vor allem deshalb verweigert, weil die Vermieter befürchten, dass sie die Miete nicht zahlen können. Auch wurde mehrfach die ausdrückliche Begründung, dass Flüchtlinge nicht willkommen seien gemeldet.

Die lokalen Kontaktstellen beraten sich in diesen Fällen mit den „Woonbuddies“ (Helfer für Wohnungssuchende), den „Woonwinkels“ (kommunale oder interkommunale Wohnbegleitdienste) und anderen Organisationen, die Flüchtlinge begleiten und an spezialisierte Dienste weiterleiten. So organisierte die lokale Kontaktstelle von Unia in Zusammenarbeit mit der Stadt Sint-Niklaas einen Informationsabend „Flüchtling sucht Haus“ („Vluchteling zoekt huis“). Darüber hinaus nahm Unia an einer Beratung der Stadt über die Unterbringung von Flüchtlingen teil. Unia bildete Woonbuddies aus, die anerkannte Flüchtlinge begleiten. Gemeinsam mit dem Mieterbund, dem Woonwinkel und einem Inspektor der Wohnungsinspektion veranstaltete sie zwei Informationssitzungen für Woonbuddies zum Thema Wohnen. Informiert wurde über die Grundsätze des Mietrechts, über Wohnungsqualität und über Diskriminierung. Dies ist ganz im Sinne der Strategie von Unia, lokale Vereinigungen im Kampf gegen Diskriminierung und Rassismus zu stärken.

1.3 | Zum lokalen Dialog einladen, insbesondere zur Glaubensthematik

In Fléron, einem Dorf in der Nähe von Lüttich, stieß der Bau einer Moschee 2015 auf heftigen Widerstand seitens der Anwohner. Bei einer Informationssitzung für die Einwohner von Fléron musste die Polizei einschreiten, es folgte eine Petition, in einer Facebook-Gruppe wurden Hassbotschaften gepostet und ein Schweinekopf wurde auf das künftige Baugelände geworfen.

Unia wollte verstehen, wie es in Fléron zu einer solchen Eskalation kommen konnte, warum die Situation festgefahren ist und was machbar wäre, um eine solche Polarisierung in ähnlichen Fällen künftig zu vermeiden. Die Forschungsgruppe DiverCity der Université Libre de Bruxelles (ULB) führte die Untersuchung im Auftrag von Unia durch. 2017 wird Unia die Ergebnisse dieser Untersuchung in Fléron präsentieren.

Auf der Grundlage dieser Untersuchung hat Unia Empfehlungen für Gemeindeverwaltungen und lokale Religionsgemeinschaften ausgearbeitet. Betont wird die Notwendigkeit, in einem frühen Stadium Rücksprache und Konsultationen zu halten. Weitere Grundvoraussetzungen sind eine gute Kommunikation und die aktive Rolle der Gemeindeverwaltung als Vermittler und nicht als betroffene Partei. Diese Empfehlungen werden auch Bestandteil der Tool-Box für Gemeinden sein. Unia wird die Tool-Box 2018 nach den Gemeinderatswahlen verteilen.

Die Standortwahl einer neuen Moschee sorgt des Öfteren für Unruhe in der Bevölkerung vor Ort. So waren im vorigen Jahr ähnliche Probleme in Beringen und Court-Saint-Etienne festzustellen. In Beringen bat die Stadt die lokale Kontaktstelle von Unia in Hasselt um Vermittlung (diese Kontaktstelle ist auch für das größere Umland zuständig und unterstützt Beringen in diesem Fall). Unia sieht es als ihre Aufgabe an, die Kommunikation in solchen lokalen Fällen zu verbessern.

1.4 | Lokal informieren und ausbilden

Die lokalen Kontaktstellen gehen gemeinsam mit den Experten von Unia auf Ausbildungsanfragen ein, hauptsächlich von Gemeindeverwaltungen und städtischen Integrationsbeiräten. So fand in Gent und Hasselt eine Ausbildung des Stadtpersonals im Umgang mit Rassismus statt. Hinzu kam eine Ausbilderausbildung („Train the Trainers"), bei der städtische Mitarbeiter ihrerseits ehrenamtliche Helfer und lokale Vereinigungen in der Stadt in denselben Themen ausbilden konnten. In Halle begleitete Unia den Prozess der Stadtverwaltung, die das Verbot offen getragener Symbole des Glaubens und der Weltanschauung aufheben wollte. Unia erläuterte den rechtlichen Rahmen und die Möglichkeiten innerhalb dieses Rahmens. Über die lokalen Kontaktstellen gehen regelmäßig Fragen zu weltanschaulichen Angelegenheiten bei Unia ein, unter anderem über das Tragen des Kopftuchs im städtischen Unterrichtswesen, über Halal-Mahlzeiten in der Kantine oder über das Beten am Arbeitsplatz.

↘ *Siehe hierzu auch Seite 13: Religiöse Symbole und Praktiken: der Weg zu einer inklusiven Gesellschaft*

2. AUF REGIONALER UND GEMEINSCHAFTLICHER EBENE: VIELFALT IM SOZIAL- UND GESUNDHEITSWESEN FÖRDERN

2.1 | Eckdaten

Die Anzahl Fälle im Sozial- und Gesundheitswesen ist seit 2010 relativ konstant. Betroffen sind in erster Linie Personen mit Behinderung. 2016 betraf dies insgesamt 42 Dossiers.

Anzahl Fälle 2016, „Unia zuständig" in 2016

Unia organisiert bereits seit Jahren bewusstseinsbildende Kampagnen für das Personal im Gesundheitswesen und bearbeitet Meldungen zu Pflegedienstleistungen. Die vielen Fälle, die Unia gemeldet werden, weisen darauf hin, dass die Einrichtungen große Mühe haben, sich auf die zunehmende Vielfalt der Patienten umzustellen.

Nach zahlreichen Kontakten mit Fachleuten aus dem Gesundheitswesen hat Unia beschlossen, systematisch in diesen Bereich zu investieren, um Diskriminierung gezielter in Angriff zu nehmen und die Vielfalt im Gesundheitswesen zu fördern. Unia hat unter anderem vorgeschlagen, die Krankenpflegegrundausbildung um Diversitätsfragen zu erweitern und transkulturelle Fertigkeiten in den Lehrplan zu integrieren. Die Umsetzung der europäischen Richtlinien 2005/36/EG und 2013/55/EU über die Reform der Krankenpflegestudien war für Unia die Gelegenheit, gemeinsam mit Partnern aus dem Gesundheitswesen an der Empfehlung Nr. 144-2016 über die Einführung von „Kursen für transkulturelle Fertigkeiten im neuen Lehrplan Krankenpflege" zu arbeiten. Diese Empfehlung richtet sich an die Bildungs- und Gesundheitsminister.

Aufgrund der immer größeren gesellschaftlichen Herausforderungen im Hinblick auf Gesundheit, alternde Bevölkerung, häusliche Pflege, die Entwicklung von Krankheiten und die Patientenvielfalt ist es wichtig, dass zukünftige Diplomkrankenpfleger in diesen Aspekten und in den neuen Herausforderungen geschult sind.

2.2 | Transkulturelle Kompetenzen in der Krankenpflegeausbildung

Viele Krankenhäuser und andere Pflegeeinrichtungen fragen sich, wie sie als Gesundheitsfachkräfte mit der zunehmenden Vielfalt umzugehen haben. Die Antwort auf diese Fragen fällt ihnen besonders schwer, wenn es um den Bedarf von Patienten mit Migrationshintergrund geht. Dabei ist es wichtig, dass sie die sozialen und kulturellen Faktoren verstehen, die einen Einfluss auf die Gesundheit und Behandlung der betreffenden Patienten haben.

Hierzu sollte man die medizinische Pflege von einem transkulturellen Standpunkt aus betrachten und angehen.

So gilt es, das Lebensmilieu und den persönlichen Kontext des Patienten mit Migrationshintergrund zu verstehen und entsprechend zu handeln. Wird dieser Kontext nicht berücksichtigt, kann dies bewusst oder unbewusst zu diskriminierenden Handlungen und falschen Diagnosen führen, da das Personal die Beschwerden des Patienten falsch deutet.

In diesem Zusammenhang gehen bei Unia vor allem Meldungen über unzureichende Informationen im Fall von Personen ein, die die Sprache oder das medizinische Jargon nicht beherrschen, oder über mangelndes Einfühlungsvermögen. Das Pflegepersonal verkennt auch teilweise, dass sich Personen mit Migrationshintergrund manchmal anders ausdrücken.

Die föderale Ministerin für Volksgesundheit, Maggie De Block, arbeitet derzeit mit den Gemeinschaften an der Krankenpflegeausbildung, um sie an die europäische Richtlinie über die Ausbildung und den Beruf des Gesundheits- und Krankenpflegers anzupassen. Ziel ist es, den Beruf zu vereinheitlichen, um überall in der Europäischen Union eine hochwertige Gesundheits- und Krankenpflege zuzusichern, die den Patienten in den Mittelpunkt stellt. Und dieser Patient kann in der heutigen Gesellschaft sehr unterschiedlich aussehen.

Durch diese transkulturellen Fertigkeiten werden sich die Gesundheits- und Krankenpfleger der Tatsache bewusst, dass das Verhältnis zum Körper und Tod, der Umgang mit Krankheit, die Wahrnehmung von Schmerz und der Ansatz des Gesundheits- und Krankenpflegers, doch auch die Auffassung von Medizin stark kulturell geprägt sind. Gesundheits- und Krankenpfleger können ihre Behandlungsweise so anpassen, dass der Patient sie akzeptiert und befolgt. Dies kommt nicht nur dem Patienten zugute, der damit eine hochwertige, nichtdiskriminierende medizinische Versorgung erhält, sondern auch den Gesundheits- und Krankenpflegern, die somit unter günstigen Bedingungen arbeiten können.

Es gibt Hochschulen, die den Begriff der kultursensiblen Pflege bereits integriert haben. An der Thomas More Hogeschool in Antwerpen beispielsweise geht man in bestimmten Fächern auf kulturspezifische Aspekte ein, wie Kommunikation oder Psychologie. Zugleich werden die Studierenden im Rahmen eines eigenen Fachs in andere Kulturen eingeführt. Allgemein jedoch ist das Ausbildungsangebot für Gesundheits- und Krankenpfleger an den Hochschulen der Französischen und Flämischen Gemeinschaft eher vielgestaltig. Ob man näher auf transkulturelle Fertigkeiten eingeht oder nicht, hängt vom guten Willen der Dozenten ab.

Unia befragte 2016 mehrere Hochschulen, um zu sehen, wie sie transkulturelle Kompetenzen in ihren Lehrplan einbauen. Was hat sich geändert? Wie haben Sie die Fächer und Ausbildungsmodule angepasst? Auf welche Hindernisse sind sie dabei gestoßen? Die Befragung dient als Grundlage für eine 2017 geplante Tagung, bei der alle Hochschulen Beispiele guter Praxis austauschen können. Dieser Prozess wird von der *Académie de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur* (ARES) und dem *Vlaamse Hogescholenraad* (VHLORA) unterstützt. Unia wird diesen Ansatz 2017 auf weitere medizinische Beruf ausdehnen.

2.3 | Menschenrechte von Senioren in Altersheimen

Der Anteil der über 65-Jährigen in der Bevölkerung Europas wird sich in den nächsten 50 Jahren verdoppeln. Da die Menschen länger leben, steigt auch der Bedarf an Langzeitpflege. Der Staat muss daher eine ausreichende langzeitige und hochwertige Pflege zusichern. Viele Senioren ziehen erst dann in ein Altenpflegeheim, wenn sie stark pflegebedürftig sind und nicht mehr eigenständig in ihrer Wohnung bleiben können, auch nicht mit Unterstützung. Durch den explosionsartigen Anstieg der Nachfrage scheint eine zugängliche, bezahlbare, hochwertige und insbesondere menschenwürdige Langzeitpflege in Zukunft keineswegs gesichert.

2015 und 2016 nahm Unia an dem Projekt „Menschenrechte von Senioren in der Langzeitpflege" des *European Network of National Human Rights* Institutions (ENNHRI) teil. Mit diesem Projekt wurde untersucht, inwiefern die Menschenrechte von Bewohnern in Langzeitpflegeeinrichtungen gewährt sind und ob Gesetzgebungen, Regelungen und Qualitätskontrollsysteme die Menschenrechte pflegebedürftiger Senioren hinreichend schützen. Dieses Projekt lief in Belgien, Deutschland, Litauen, Ungarn, Kroatien und Rumänien. Für Belgien stellte Unia die Gesetzes- und Rechtsvorschriften sowie die Rechtsprechung und die Beschwerdemeldungen zusammen. Unia besichtigte neun Altenpflegeheime: 7 in Flandern, 1 in Brüssel und 1 in der Wallonie. In Gesprächen mit Leitung, Personal, Bewohnern, Familienangehörigen und weiteren Beteiligten brachte Unia die dortige tägliche Praxis in Erfahrung.

Nähere Informationen und der Bericht über das Projekt stehen online auf www.ennhri.org in der Rubrik „Projects" unter „What we do" (lediglich auf Englisch verfügbar).

Die Altenpflege entwickelt sich von einem medizinischen Modell zu einem Modell des bürgerlichen Engagements, wobei Lebensqualität, Inklusion, Selbstbestimmung, Empowerment und gesellschaftliche Teilhabe wichtige Pfeiler sind. Bei Besichtigungen untersucht Unia die Zugänglichkeit und Bezahlbarkeit der Pflegeangebote, die Lebensqualität und die Qualität der Dienstleistungen, die Eigenständigkeit der Senioren, ihr Recht auf Privatsphäre, die freie Meinungsäußerung und den angemessenen Lebensstandard, das Recht auf gesellschaftliche Teilhabe sowie das Recht auf palliative Pflege und ein menschenwürdiges Lebensende.

Dem Monitoring von Unia ist zu entnehmen, dass die Menschenrechte in mehreren Altenpflegeheimen kein Thema an sich für die Verwaltung der Einrichtung waren, was nicht heißt, dass die bei ihnen erteilte Pflege den Menschenrechten nicht entspricht. In Belgien sind die Rechte älterer Menschen in Altenpflegeheimen durch die Gesetzgebung und Rechtsetzung der Gemeinschaften gewährleistet, in deren Zuständigkeit die Altenpflege fällt. Mehrere Einrichtungen hatten zwar ihre Vision schriftlich festgehalten, doch existierte diese Vision nur auf dem Papier und nicht in der Einrichtung selbst. Eine kleine Minderheit arbeitete proaktiv daran, die Menschenrechte der Bewohner zu achten. Auch für die Bewohner und ihre Familienangehörigen schienen Menschenrechte nicht wirklich ein Thema zu sein. Sie wollen vor allem, dass man als alter Mensch gut gepflegt wird, noch ein eigenes Leben hat und Mitsprache und Empathie erhält.

Unia stellte fest, dass vor allem der gleichberechtigte Zugang zu Altenpflegeheimen nicht immer gewährleistet ist. Für Senioren, die unter prekären Umständen gelebt haben und oft mehr Pflege brauchen als andere und auch schon früher, könnten die Zugangsschwellen höher liegen, und zwar nicht nur in finanzieller Hinsicht, sondern auch aufgrund unterschiedlicher Gewohnheiten, Sitten oder Erwartungen, die den Zugang erschweren. Auch ältere Menschen mit Migrationshintergrund sind einem höheren Diskriminierungsrisiko ausgesetzt.

Die Lebensqualität ist allgemein garantiert, auch wenn es gewisse Unterschiede zwischen den Altenpflegeheimen gibt. Die Bewohner gaben zu verstehen, dass sie sich sicher, geschätzt und respektiert fühlen. Sie sagten, dass sie nicht persönlich misshandelt und auch nicht schlecht behandelt wurden. Die Leitung und das Personal schienen jeweils auf Anzeichen von Misshandlung zu achten. Dennoch gehen bei den Aufsichtsinstanzen Beschwerden über schlechte Behandlungen und auch Misshandlungen ein.

Senioren in Altenpflegeheimen sind in ihrer Entscheidungsfreiheit öfter eingeschränkt, als es der Fall sein sollte, vor allem was die Mahlzeiten, den Tagesablauf oder die Aktivitäten angeht. Bewohner, die keine Zeichen von Demenz aufweisen, dürfen sich relativ frei bewegen, wenngleich ihre Möglichkeiten wiederum teilweise durch den Standort des Altenpflegeheims oder das begrenzte Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln eingeschränkt sind. Bei Bewohnern mit Demenz versuchen die Altenpflegeheime, die Bewegungsfreiheit so wenig wie möglich einzuschränken. Dennoch stellt Unia fest, dass der Personalmangel in vielen Altenpflegeheimen dazu führen kann, dass diese strengen Vorgaben nicht immer eingehalten werden.

Das Recht auf Privatsphäre ist in Altenpflegeheimen nicht immer und überall gewährleistet. Beschwerden in Zusammenhang mit der freien Meinungsäußerung oder einem Leben nach eigenen religiösen oder weltanschaulichen Vorstellung gab es zwar nicht, doch stellt Unia auch fest, dass die kulturelle und religiöse Vielfalt unter den Bewohnern in den besuchten Einrichtungen sehr gering war. Die Bewohner und Familienangehörigen übten allerdings Kritik an der Qualität der Infrastruktur und der Pflege. Als Grund hierfür wurde oft der Personalmangel genannt.

Mittels Empfehlungen ruft Unia die Behörden zu besonderen Anstrengungen auf, um Altenpflegeheime für alle Senioren bezahlbar zu machen und zu halten, damit alle sie nutzen können, die dies möchten. Unia verlangt auch, dass Altenpflegeheime für Senioren in Armut, mit Migrationshintergrund oder als LGBT zugänglich sind. Außerdem möchte Unia die Bewohner und ihre Familienangehörigen besser über die Menschenrechte als Bewohner informieren. Unia will ferner, dass Altenpflegeheime auch auf kleinere Mängel bei den Pflegeleistungen achten, da diese sich anhäufen können und somit das Risiko einer Menschenrechtsverletzung steigt. Unbewusst können sich Personalmitglieder Schritt für Schritt von den Prinzipien der „guten Pflege“ wegbewegen, ohne dass die einzelnen Schritte an sich als Verstoß zu betrachten sind, bis sich plötzlich eine Situation ergibt, die eine gravierende Menschenrechtsverletzung darstellt.

Die Behörden und die Altenpflegeheime müssen darüber wachen, dass ihre Pflegepolitik nicht auf dem Alter, sondern auf dem Bedarf basiert; dass alle Beteiligten weit genug ausgebildet sind, mit einem besonderen Augenmerk für die Menschenrechte in der Grundausbildung und auch in der betrieblichen Weiterbildung aller, die bereits in der Altenpflege tätig sind; dass ein gründliches Monitoring garantiert ist und genügend Inspektionen und Kontrollen stattfinden.

3. AUF FÖDERALER EBENE: POLIZEI UND JUSTIZ ALS SCHLÜSSELFIGUREN IM KAMPF GEGEN DISKRIMINIERUNG

3.1 | Hasskriminalität: dringender Handlungsbedarf

Unia musste sich in den letzten Jahren häufiger als sonst mit Fällen von Hasskriminalität befassen. Die Fälle, die Unia 2016 bearbeitete, stehen in Zusammenhang mit den Anschlägen von Brüssel und Paris sowie mit den hieraus entstandenen oder verschärften gesellschaftlichen Spannungen. Hervorzuheben sind auch die Hassstraftaten gegen homosexuelle Personen. 2016 ging es in 3 von 8 Fällen, in denen Unia als Zivilpartei auftrat, um hassmotivierte Gewalttaten gegen homosexuelle Personen, was einen erheblichen Anstieg (37,5 %) gegenüber der durchschnittlichen Anzahl Fälle bedeutet, die allgemein zum Merkmal sexuelle Orientierung eröffnet werden (5 %). Dies zeigt, wie real Homophobie an den verschiedenen Schauplätzen unserer Gesellschaft ist (auf der Straße, im öffentlichen Verkehr, unter Nachbarn, in der Familie ...).

Zur Information: Der Begriff „Hassstraftat“ („*hate crime*“) wird verwendet wenn einer der Beweggründe für ein Verbrechen oder Vergehen Hass, Verachtung oder Feindseligkeit ist gegenüber einer Person aufgrund ihrer Herkunft, ihres Glaubens, ihrer sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder jedes anderen gesetzlich geschützten Merkmals. Dieses „niedere Motiv“ kann einen erschwerenden Umstand darstellen, der das Strafmaß erhöht.

Mehr als je zuvor bedarf es einer resoluten Ermittlungs- und Strafverfolgungspolitik, um die Täter zur Rechenschaft zu ziehen, den Opfern die Anerkennung des Unrechts zuteilwerden zu lassen und ein klares Signal an die Gesellschaft zu senden.

Unia hat Verständnis dafür, dass die Terrorbekämpfung nach den Anschlägen oben auf der Prioritätenliste steht und dass dies mit viel Personal und Leistungskapazität bei Polizei und Justiz verbunden ist. Unia hält dennoch nachdrücklich fest, dass die Ermittlungs- und Strafverfolgungspolitik im Fall von Hassstraftaten auch drei Jahre nach Verabschiedung des Rundschreibens COL 13/2013 eine höchst dringliche Aufgabe bleibt.

Das COL 13/2013 ist ein gemeinsames Rundschreiben des Justizministers, des Innenministers und des Kollegiums der Generalprokuratoren an den Appellationshöfen. Es geht darin um die Ermittlungs- und Strafverfolgungspolitik im Fall von Diskriminierung und Hassstraftaten. Das Rundschreiben fordert alle Polizeizonen zur Bezeichnung eines Bezugsbeamten und alle Staatsanwaltschaften und Arbeitsauditorate zur Bezeichnung eines Bezugsmagistraten auf. Es enthält außerdem Richtlinien zur Registrierung von Hassstraftaten und zur Kommunikation in diesem Bereich, damit derartige Straftaten effizienter in Angriff genommen werden können.

Die Zusammenarbeit zwischen Unia, der Polizei, dem Kollegium der Generalprokuratoren sowie der Staatsanwaltschaft über Bezugsbeamte und Bezugsmagistrate ist der Dreh- und Angelpunkt, um Hassstraftaten gezielter aufdecken und verfolgen zu können. Bisher hat allerdings noch nicht jedes Polizeikorps und noch nicht jede Staatsanwaltschaft in Belgien eine solche Bezugsperson bezeichnet. Im französischsprachigen Landesteil hinkt man bei der Umsetzung des Rundschreibens ein wenig hinterher. Alle Bezugsmagistraten sind bezeichnet, doch Bezugsbeamte bei der Polizei gibt es bisher nur in Lüttich, Eupen und in den 6 Brüsseler Polizeizonen. Nachdem das Kollegium der Generalprokuratoren bereits festgestellt hat, dass man mit der Bezeichnung von Bezugsbeamten bei der Polizei in Rückstand ist, hat es die Bezugsmagistraten aufgerufen, einen Brief an die Korpschefs der lokalen Polizeizonen ihres Bezirks zu senden und sie zu drängen, diese Kontaktpersonen zu bezeichnen. Diesem Brief lagen eine Liste mit Indikatoren für Hassstraftaten und Richtlinien für die Vernehmung von Opfern, Verdächtigen und Zeugen bei.

Bedauernswert ist, dass es kein zentrales Register mit den Namen und Kontaktangaben der Bezugsbeamten bei der Polizei gibt, doch stellt Unia bei Mitarbeiterschulungen fest, dass inzwischen immer mehr Zonen einen Bezugsbeamten bezeichnet haben. Dies ist eine positive Entwicklung, insbesondere in den Bezirken des südlichen Landesteils. In einigen Gebieten (Lüttich, Eupen und Luxemburg) hat jede Zone inzwischen mindestens einen Bezugsbeamten bei der Polizei.

Das Kollegium der Generalprokuratoren hat sich Fragen zu der offensichtlich anormal hohen Anzahl Diskriminierungsfälle gestellt, die „wegen unzureichender Beweise“ zu den Akten gelegt wurden. Unia sieht darin ein beunruhigendes Zeichen, da als Grund hierfür eine „begrenzte Ermittlungskapazität“ angeführt wird.

Daher empfiehlt es sich, die Gründe für die Einstellung der Ermittlungen zu Hassstraftaten näher zu untersuchen. Es läuft derzeit eine Konzertierung mit dem koordinierenden Magistraten für Hassstraftaten, um eine Untersuchung zu dieser Problematik durchzuführen.

Weitere Anstrengungen im Bereich Ausbildung mehr als notwendig

2016 hat Unia die Ausbildungen im Rahmen des COL 13/2013 in Flandern fortgesetzt und im französischsprachigen Belgien (Lüttich/Eupen und Brüssel) damit begonnen. Diese Arbeit soll auch 2017 und 2018 fortgeführt werden, um die Ausbildungen in den verbleibenden wallonischen Bezirken (Namur und Luxemburg) sowie den zwei letzten flämischen Bezirken (Mecheln und Oudenaarde) zum Abschluss zu bringen. Eine ähnliche Ausbildung steht auch für die Bezugsbeamten der föderalen Polizei an. In der Ausbildung geht es um die Anwendung des COL 13/2013, das Verfassen von Protokollen, damit die Staatsanwaltschaft klare Angaben zu Art und Motiv der Straftat vorliegen hat, und über die Führung von Zeugenvernehmungen. Die Ausbildung dauert zwei Tage und führt die Kontaktpersonen aus dem Gerichtsbezirk zusammen. Die Ausbildung unterstützt die Kontaktpflege zwischen Staatsanwaltschaft und Polizei und die Nähe zu Unia bei der Arbeit vor Ort.

Zwei Monate nach den Ausbildungstagen lotet Unia anhand einer Online-Evaluation aus, inwiefern die Teilnehmenden die Ausbildungsinhalte in ihrer täglichen Praxis anwenden konnten. Mindestens einmal pro Jahr steht ein Auffrischungstag an. An diesen Tagen führt die lokale Kontaktstelle von Unia die Polizei mit bestimmten benachteiligten Zielgruppen zusammen, um die Bedürfnisse dieser Gruppe klarer vor Augen zu führen. In Antwerpen informierte die VoG Uit de Marge (die mit gefährdeten Jugendlichen arbeitet) über die Benachteiligung ihrer Zielgruppe in Kontakten mit der Polizei und inwiefern dies die Meldungsbereitschaft bei Hassstraftaten herabsetzt. In Limburg kam die Polizei in Kontakt mit Fonta Nova (die mit unbegleiteten Minderjährigen arbeitet) und in Sint-Niklaas mit der VoG VLOS (Vereinigung zur Aufnahme von Flüchtlingen in Sint-Niklaas). Unia will diese Kontakte mit der Zivilgesellschaft systematisch organisieren. In der Wallonie wurden ähnliche Initiativen unternommen.

Unia beobachtet auch lobenswerte Initiativen in lokalen Polizeikorps zur Verbesserung der polizeilichen Kompetenz, wenn es bei der Arbeit vor Ort um Diskriminierung geht. Hier einige Beispiele:

- Informationen an die Einsatz-, Rettungs- und Rechtsbeistandsdienste über das COL 13/2013;
- eine Sensibilisierungskampagne über Hassstraftaten;
- Verteilung zusammenfassender Informationen über das COL 13/2013 in den Polizeidienststellen;
- Ausarbeitung gezielter alternativer Maßnahmen für Hassstraftäter oder Hassprediger in Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren;
- ein Merkblatt über Diskriminierung, das in den Einsatzleitfaden für die lokale Polizeizone aufgenommen wurde;
- Einrichtung einer Kontaktstelle zur Meldung von LGBT-Feindlichkeit;
- maßgeschnittene Ausbildungsangebote für die lokalen Polizeizonen.

Informationsfluss zwischen Unia, Polizei und Justiz

Die Zusammenarbeit zwischen Unia, Polizei und Justiz kann noch besser laufen. So werden die Informationen über Urteile und Beschlüsse noch nicht systematisch an Unia weitergeleitet, ebenso wenig die Informationen über Fälle, die vor Gericht kommen. Die Polizei und die Staatsanwaltschaft müssen die Opfer darüber informieren, dass Unia ihnen Rechtsbeistand leisten kann. Diese Informationspflicht wird zu selten erfüllt. Dies hindert Unia daran, die Opfer nach bester Möglichkeit zu unterstützen und zu informieren, wenn das Opfer als Zivilpartei auftreten kann.

Unia möchte die Polizeidienste in diesem Punkt auf zwei Wegen sensibilisieren:

- über COL-Fortbildungen, wobei die Weiterleitung der Kontaktangaben von Unia an die Opfer nachdrücklich zur Sprache kommt;
- im Rahmen der Bearbeitung individueller Fälle. Wenn Unia feststellt, dass dies nicht geschehen ist, nimmt sie Kontakt zu dem Bezugsbeamten auf, um ihn hierauf hinzuweisen und ihm die Problematik bewusst zu machen.

Löwen geht mit gutem Beispiel voran

Wie bereits zuvor in anderen Gerichtsbezirken geschehen, konnte Löwen 2016 alle Kommunikationskanäle in einem Fall nutzen, bei dem es um Anstachelung zum Hass ging. Die Ereignisse spielten sich am 19. Juni ab. Zwei homosexuelle Männer wurden auf dem Weg zu einem Fitness-Center beleidigt und brutal angegangen. Der Täter verfolgte die Männer bis in den Sportkomplex, während er sie einschüchterte und mit homophoben Beschimpfungen demütigte. Am 23. November 2016, fünf Monate nach den Ereignissen, wurde der Täter zu sechs Monaten effektiver Haftstrafe wegen Anstachelung zu Hass und Gewalt gegen LGBT verurteilt. Die schnelle Verurteilung ist nicht nur ein Signal, dass eine Anzeige durchaus Sinn und Wirkung hat, sondern sie hilft auch den Opfern bei der Verarbeitung. Polizei und Staatsanwaltschaft arbeiteten in diesem Fall effizient zusammen, und das Motiv der Homophobie wurde im Rahmen des Verfahrens berücksichtigt.

In gewissen Fällen ist es wichtig, ein Signal an die Gesellschaft zu senden, dass Hassstraftaten nicht toleriert werden. Die Opfer bleiben aber oft auf der Frage sitzen, *warum* sie diesen Hass auf sich zogen. Deshalb wollen sie manchmal mit dem Täter sprechen. In nur 1 % der Fälle wird die Vermittlung in Strafsachen auch tatsächlich genutzt. Unia plädiert daher weiterhin für **alternative Maßnahmen**, mit einem gezielten Angebot für Hassstraftäter. Gemeint sind Maßnahmen mit bildendem und pädagogischem Effekt, da sie einen Austausch zu dem Hintergrund, der Bedeutung und den Folgen von Hassbotschaften, Hassstraftaten und Diskriminierung ermöglichen. Auf diese Weise tragen sie zur Wiedergutmachung des Schadens bei, der durch die Tat verursacht wurde. Unia wirkt 2017 im Gerichtsbezirk Antwerpen und 2018 in Brüssel am Ausbau einer Struktur zur Organisation und Durchführung alternativer Maßnahmen mit.

3.2 | Abkommen mit der Polizei: ein neuer Ansatz

Zwischen Unia und dem FÖD Inneres besteht seit 1996 ein Abkommen zur Schulung, Unterstützung und Durchführung struktureller Projekte in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit der Polizei. Entsprechend der Vision, die in der von Generalkommissarin Catherine De Bolle ausgearbeiteten Charta der föderalen Polizei über Vielfalt verankert ist, überarbeitete Unia 2016 ihre Ausbildungsinitiative für die föderale Polizei. Der Fokus in Sachen Vielfalt liegt nun auf der Rolle der Führungskräfte. Der erste Schritt im Jahr 2016 war ein Basismodul über die Antirassismus- und Antidiskriminierungsgesetzgebung für Führungskräfte und Schlüsselfunktionen. Insgesamt nahmen 357 Personen an der Ausbildung teil.

Unia nutzte diese Momente dazu, sich bei den Führungskräften nach dem Bedarf ihrer Dienste in Sachen Vielfalt zu erkundigen. Dementsprechend hat Unia vier Aufbaumodule zu folgenden Aspekten ausgearbeitet:

- Umgang mit diskriminierenden Äußerungen;
- Umgang mit Vielfalt im HR-Verfahren;
- Integration von Vielfalt in Ausbildungen bei der Polizei;
- Vielfaltsmanagement in Polizeiteams.

Nur die Führungskräfte, die an dem Basismodul teilgenommen haben, können die Aufbaumodule absolvieren.

Das für 2017 geplante Ausbildungsangebot wird durch die maßgeschnittene Begleitung der Direktionen und Einheiten der föderalen Polizei ergänzt. In der Ausbildung kann es beispielsweise um die Wiedereingliederung in den Dienst nach einem Arbeitsunfall oder um die Bitte von Mitarbeitern um Gebetsmöglichkeiten am Arbeitsplatz gehen. Unia begibt sich dann vor Ort, beleuchtet die Situation der betreffenden Einheit sowie ihre Diversitätspolitik und schlägt Maßnahmen vor. So unterstützt Unia die Direktionen und Einheiten bei der Suche nach gezielten Lösungen und Maßnahmen.

Für Führungskräfte gibt es seit 2016 ein neues Modul „Umgang mit Integrität in meinem Dienst“, das speziell auf ihre Funktion zugeschnitten ist. Das Modul ist Teil des Projekts „Holocaust, Polizei und Menschenrechte“, das Unia gemeinsam mit der Kaserne Dossin und der föderalen Polizei unterstützt.

2016 führte Unia maßgeschnittene Begleitung der lokalen Polizei fort. Unia begann mit einer Initiative über Ethnic

Profiling (siehe folgender Punkt) in Zusammenarbeit mit der Polizeizone Brüssel Nord. Hinzu kamen Initiativen mit den Polizeikorps Brüssel Hauptstadt - Ixelles und Antwerpen. In Antwerpen ging es um eine Ausbildung zum COL 13/2013 über Hassstraftaten, Diskriminierung und Hassbotschaften. Diese Ausbildung richtete sich an den Dienst Gerichtliche Bearbeitung und Strafverfolgung, der das Bindeglied zwischen der Antwerpener Polizei und der Staatsanwaltschaft ist.

Unia hofft, dass der neue Ansatz von 2016 genau befolgt und von der Polizei unterstützt wird, damit die Ambitionen des Generalkommissars, die in der Charta der föderalen Polizei über Vielfalt verankert sind, auch tatsächlich umgesetzt werden.

3.3 | Polizeibeamte als Täter und Opfer von Diskriminierung

2016 eröffnete Unia 91 Fälle im Bereich Polizei/Justiz, d.h. 30 mehr als im Jahr 2015. 73 % dieser Fälle betrafen die Polizei, 18 % die Justiz und 9 % die Haftanstalten. 2016 wurden 21 Fälle wegen polizeilicher Gewalt eröffnet, d.h. etwas mehr als das Doppelte im Vergleich zu 2015.

Anzahl Fälle 2016, „Unia zuständig" – Bereich Polizei/Justiz nach Diskriminierungsmerkmal

(n=102)

	Fälle
„Antirassismus" Merkmale	64
Behinderung	15
Glaube oder Weltanschauung	11
Gesundheitszustand	4
Andere Merkmale	8
Insgesamt	**102**

Obwohl die Polizei ein Verbündeter und Partner im Kampf gegen Verletzungen der Antidiskriminierungsgesetzgebung ist, verhalten sich einige Polizeibeamte leider nicht so, wie es eben dieses Gesetz verlangt.

So trat Unia im Jahr 2016 als Zivilpartei in drei Verfahren auf, an denen Polizeibeamte als Partei beteiligt waren. Im März gab der Korpschef der lokalen Polizeizone Antwerpen bekannt, dass eine gerichtliche Untersuchung gegen vier Beamte lief, die als „Bende van Sproetje en Mega Toby" bekannt waren. Bei ihren Einsätzen nahmen die Polizeibeamten Personen ins Visier, die in prekären Situationen lebten, wie Flüchtlinge oder Personen ohne gültige Ausweisdokumente. Sie erpressten diese Personen und nahmen ihnen Geld und andere Besitzgegenstände, wie Handys, ab. Unia trat vor dem Untersuchungsrichter in Antwerpen als Zivilpartei auf.

Ebenfalls in Antwerpen wandte ein Polizeibeamter übertriebene Gewalt bei einem Einsatz am Bahnhof Luchtbal an. Das Opfer war ein Jugendlicher mit Migrationshintergrund und Crouzon-Syndrom (Erkrankung des Schädels). Unia ist als Zivilpartei aufgetreten, um sicherzustellen, dass bei der Untersuchung auch auf ein mögliches Diskriminierungsmotiv geachtet wird.

Im Jahr 2016 wurde außerdem ein Inspektor der lokalen Polizeizone Gent in der Berufungsinstanz vom Vorwurf der Anstachelung zu Hass und Diskriminierung freigesprochen. Auf seiner Facebook-Seite hatte er rassistische Bemerkungen gepostet und Menschen, die aus afrikanischen Ländern unterhalb der Sahara stammen mit Affen verglichen. Genau wie das Korrektionalgericht Gent in seinem Urteil vom 28. Januar 2016 kam auch der Appellationshof am 10. Januar 2017 zu dem Urteil, dass es zwar eindeutig um rassistische Beleidigungen geht, doch Zweifel bestehen, ob der Beamte tatsächlich die Absicht hatte, zu Rassismus anzustacheln.

Polizeibeamte können natürlich auch selbst Opfer von rassistischem oder diskriminierendem Verhalten werden. So trat Unia 2016 als Zivilpartei auf, als es um den Fall eines Inspektors der Polizeizone Sint-Niklaas ging, der bei einem Einsatz 2014 Opfer rassistischer Beleidigungen wurde. Die Straftat wurde als Verstoß gegen das Antirassismusgesetz wegen Verleumdung neu bewertet. Das Gericht erster Instanz Ostflandern verurteilte den Täter zu einer Haftstrafe von 5 Monaten, die auf dreijährige Bewährung ausgesetzt wurde.

3.4 | Ethnisches Profiling: ein Phänomen unbekannter Größenordnung

2016 sorgte die Praxis des ethnischen Profilings bei der polizeilichen Arbeit wieder für Aufsehen. Beim ethnischen Profiling wird aufgrund ethnischer Merkmale oder der Herkunft einer Person (oder ihres Glaubens) festgelegt,

wer bei Fahndungen oder Rechtsdurchsetzungen vorrangig überprüft werden soll, ohne dass diese Auswahl objektiv gerechtfertigt wäre.

Das Ausmaß dieses Phänomens in Belgien wurde bisher noch nicht näher untersucht. Aus der *European Union Minorities and Discrimination Survey* (MIDIS) geht hervor, dass Angehörige bestimmter Minderheitsgruppen in Belgien häufiger als andere bei Polizeikontrollen angehalten werden. Da hier eine ungleiche Behandlung aufgrund der Herkunft vorliegt, ist das ethnische Profiling eine Form der Diskriminierung. Nähere Informationen zur Studie EU-MIDIS „Data in Focus Report: Police Stops and Minorities" von Oktober 2010 und die wichtigsten Ergebnisse stehen online auf www.fra.europa.eu. Im Laufe des Jahres 2017 sollen weitere Forschungsergebnisse der EU-MIDIS veröffentlicht werden.

Zusammen mit der Polizeizone Brüssel-Nord und dem LIKK (Landesinstitut für Kriminalistik und Kriminologie) arbeitet Unia derzeit an einem Forschungsprojekt über ethnisches Profiling. Diese Studie soll feststellen, ob und in welchem Maße ethnisches Profiling Anwendung findet, wobei die zugrundeliegenden Mechanismen und die hiermit verbundenen Risiken aufgezeigt werden sollen. Hierzu gibt es nämlich eine hohe Dunkelziffer an Beschwerden. Unia erfährt von diesen Polizeikontrollen nicht selten durch Melder, die sich aus anderen Gründen an Unia wenden.

Das Forschungsprojekt begann 2016 mit einer zweitägigen Ausbildung zu diesem Thema für Führungskräfte der Polizeizone. Kollegen der spanischen und britischen Polizei präsentierten am 17. Februar und 28. April vor einem Publikum aus Polizeibeamten, Akademikern und zivilgesellschaftlichen Akteuren Beispiele guter Praxis. Sie legten dar, wie sie mit immer weniger ethnisch orientierten Kontrollen dennoch die Zugriffschance auf Personen erhöhen, nach denen gefahndet wird. Hierzu wird jede Kontrolle genau registriert, wobei man sich bei den Gründen, warum eine bestimmte Person kontrolliert wird, möglichst transparent zeigt.

2017 wird sich die Untersuchung vor allem mit den Auswahlmechanismen befassen, die beim polizeilichen Profiling Anwendung finden und denen es an Objektivität fehlt. Mit diesem Forschungsprojekt will Unia letztendlich die Qualität und Effizienz der Polizeieinsätze verbessern. Die Untersuchung bietet lokalen Behörden die Gelegenheit, die Auswirkungen bestimmter polizeilicher Praktiken auf ihre Beziehung mit einem Teil der Bevölkerung näher zu betrachten. Ziel ist es, die Schlussfolgerungen und Empfehlungen für alle Polizeizonen nutzbar zu machen.

4. ZUSAMMENARBEIT AUF INTERNATIONALER EBENE

Unia gehört mehreren internationalen Netzwerken und Beratungsplattformen an. Dies wurde bei dem oben vorgestellten Projekt „Menschenrechte von Senioren in der Langzeitpflege" des European Network of *National Human Rights Institutions* (ENNHRI), das aus 40 unabhängigen Menschenrechtsorganisationen in Europa besteht, bereits deutlich.

Als Mitglied des ENNHRI wirkt Unia auch aktiv an den Arbeitsgruppen juristische Arbeit (Legal Working Group) und Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) mit, wobei letztere die Organisationen zusammenführt, die über die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wachen (d.h. die unabhängigen Mechanismen, die in Artikel 33.2. der Konvention definiert sind). Die Arbeitsgruppe kam 2016 zweimal zusammen, in Brüssel und in Berlin, und befasste sich dabei insbesondere mit Artikel 13 der UN-Konvention über das Recht auf Zugang zur Justiz.

Außerdem hat Unia an der „NHRI Academy 2016" in Tbilisi (Georgien) sowie an weiteren internationalen Treffen teilgenommen, bei denen es um die Maßnahmen zur Bekämpfung von Terrorismus ging.

Weitere Informationen über die Arbeiten im Rahmen des Netzwerks ENNHRI finden sich auf www.ENNHRI.org

Ein weiteres wichtiges internationales Netzwerk, dem Unia angehört, ist Equinet: das *European Network of Equality Bodies* (europäisches Netzwerk der Gleichbehandlungsstellen). Equinet umfasst 46 Organisationen aus 34 Ländern. Unia ist seit der Gründung im Vorstand und wirkt an diversen Studientagen und Arbeitsgruppen mit: *Equality Law in Practice, Communication Strategies and Practices sowie Policy Formation*.

Equinet hat ein Arbeitsdokument mit dem Titel „Erarbeitung von Standards für Gleichbehandlungsstellen" veröffentlicht, an dem Unia aktiv mitgewirkt hat. Dieses Dokument soll den im Zuge der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien geschaffenen Gleichbehandlungsstellen spezifische Mindestnormen und ergänzende Normen vorschlagen. Das Dokument erörtert Fragen zu Mandat, vollständiger Unabhängigkeit, Effektivität und institutioneller Architektur. Im Juni 2016 wurde das Dokument bei einer Tagung vorgestellt.

Inzwischen liegt es in zehn Sprachen vor (unter anderem in Deutsch, Französisch und Niederländisch), sodass es auch auf nationaler Ebene möglichst weit verbreitet und diskutiert werden kann. Die Probleme, mit denen einige unserer Schwesterorganisationen (z. B. in Polen und Italien) zu kämpfen haben, zeigen, wie wichtig und unverzichtbar es ist, unumstößliche Sicherheiten zu haben, um den Auftrag verantwortungsvoll und unabhängig wahrnehmen zu können.

Als Mitglied von Equinet nimmt Unia an der Arbeitsgruppe „Politikgestaltung" (*Policy Formation Working Group*) teil, gemeinsam mit den Vertretern anderer nationaler Gleichbehandlungsstellen (*equality bodies*). Ziel dieser Arbeitsgruppe ist es, den Dialog zwischen Equinet und den Einrichtungen der Europäischen Union zu fördern. Hierzu veröffentlicht die Arbeitsgruppe unter anderem die „*Perspectives*", in denen die Standpunkte und Erfahrungen der einzelnen Gleichbehandlungsstellen in ihren jeweiligen Ländern gebündelt präsentiert werden.

2016 hat sich die Arbeitsgruppe „Politikgestaltung" mit der Diskriminierung Jugendlicher befasst und hierzu eine „*Perspective*" veröffentlicht. Zusammen mit der Arbeitsgruppe „Gleichstellung der Geschlechter" hat sie auch das Thema Intersektionalität beleuchtet. Zusätzlich zu der Veröffentlichung einer „*Perspective*" wurde ein Seminar abgehalten, um die Fragen zu besprechen, die mit einem intersektionalen Ansatz einhergehen, wie die Aspekte der Förderung und der juristischen Umsetzung.

Darüber hinaus ist Unia Mitglied der Arbeitsgruppe „Kommunikation", die sich 2016 mit der Nutzung der sozialen Medien zur Förderung der Gleichberechtigung befasste.

Weitere Informationen über die Arbeitsgruppen, Veranstaltungen und Veröffentlichungen von Equinet finden sich auf www.equineteurope.org

Siehe hierzu auch Seite 31 über das Projekt „Research, Report, Remove: Countering Cyber Hate Phenomena" des INACH (International Network Against Cyberhate), an dem Unia 2016 aktiv mitgewirkt hat.

Unia ist zudem Mitglied der Arbeitsgruppe „Gleichstellungsrecht in der Praxis" (*Equality Law in Practice*) von Equinet. Diese Arbeitsgruppe ist eine Plattform von Equinet für Personal der Gleichbehandlungsstellen. Bei dieser Plattform geht es nicht nur darum, Erfahrungen und Know-how auszutauschen, sondern auch, gemeinsam an einem besseren Rechtsschutz hinsichtlich Gleichstellung und Diskriminierungsverbot in der Europäischen Union zu arbeiten. Die Arbeitsgruppe analysiert vor allem komplexe juristische Fragen und vergleicht die nationale und europäische Rechtsprechung in Sachen Gleichstellung und Diskriminierungsverbot.

Zu den Aufgaben der Arbeitsgruppe gehört es auch, bei der Organisation von Konferenzen und Tagungen von Equinet zu juristischen Fragen Unterstützung zu leisten. Die Arbeitsgruppe betreibt überdies eine Plattform, auf der die Personen, die in den Gleichbehandlungsstellen Fälle bearbeiten, Fragen stellen können oder Empfehlungen zu juristischen Aspekten in Sachen Gleichstellung und Diskriminierungsverbot erhalten.

Die Arbeitsgruppe hat 2016 die Befugnisse der Gleichbehandlungsstellen in Zusammenhang mit Rassen- und Mehrfachdiskriminierung analysiert. Mehrfachdiskriminierung liegt dann vor, wenn Diskriminierungsmerkmale mit anderen persönlichen Merkmalen zusammenkommen, wie Geschlecht oder Glaube und Weltanschauung. Das Thema Rassendiskriminierung wurde vor dem Hintergrund diverser gesellschaftlicher Fragestellungen behandelt. Hierzu wurde der Bericht „*Fighting discrimination on the ground of race and ethnic origin*" veröffentlicht, der auch den Kampf gegen die Diskriminierung und Ausgrenzung von Roma thematisiert (lediglich auf Englisch verfügbar).

www.equineteurope.org/Equinet-publishes-discussion-paper-on-Fighting-Discrimination-on-the-Ground-of

Die Arbeitsgruppe befasst sich auch intensiv mit den Urteilen des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte, auf der Suche nach relevanten Fällen und Elementen für die Gleichbehandlungsstellen. Dies ist zugleich eine Gelegenheit, eventuelle Verfahrensbeitritte Dritter vor dem Gerichtshof vorzubereiten, wenn es um Fälle geht, die im Blickpunkt der Arbeitsgruppe stehen und Fragestellungen betreffen, an denen die Vertreter der Gleichbehandlungsstellen arbeiten. Diese Aufgaben werden auch 2017 fortgeführt.

Kapitel 3
Unia fördert die Kenntnis und Achtung der Menschenrechte

Unia arbeitet daran, dass die Menschen in Belgien die Grundrechte allgemein und insbesondere das Recht auf Nichtdiskriminierung besser kennen und auch achten. Die Tätigkeiten und Stellungnahmen von Unia beruhen auf internationalen Rechtsvorschriften und Abkommen, entsprechend ihrer Auslegung durch die Gerichte und die betreffenden Aufsichts- und Kontrollinstanzen, sowohl auf globaler als auch auf regionaler Ebene.

2016 feierte die UN-Behindertenrechtskonvention zehnjähriges Bestehen. Unia überwacht die diesbezüglichen Fortschritte in Belgien. Hierzu bedarf es eines Umdenkens, wie Unia immer wieder betont: Nicht Menschen mit Behinderung müssen sich an die Gesellschaft anpassen. Eine inklusive Gesellschaft sorgt dafür, dass alle Bürger, ob ohne oder mit Behinderung, gleichberechtigt an ihr teilhaben.

Im Zuge der Interföderalisierung von Unia und der sechsten Staatsreform gewannen die Regionen und Gemeinschaften als Entscheidungsebene weiter an Bedeutung, was den Schutz der Grundrechte wie Gesundheitspflege, Bildung und Wohnen angeht. Bei neuen Rechtsregelungen oder politischen Maßnahmen auf föderaler, regionaler und gemeinschaftlicher Ebene haben die politischen Entscheidungsträger nun eher den Reflex, Unia zu konsultieren. Mit Sachkenntnis, Gutachten und Empfehlungen sorgt Unia dafür, dass die Behörden ihre Politik in diesem Sinne gestalten und die richtigen Instrumente zur Hand haben, um ihre Aufträge zum gewünschten Ergebnis zu führen.

2016 plädierte Unia bei den föderalen und regionalen Behörden für die systematische Durchsetzung des Antidiskriminierungsrechts durch die Inspektionsdienste, vor allem in den Bereichen Beschäftigung und Wohnen *(siehe Seite 39)**. Der betreffenden Regierung im Land, die diese Gesetze verabschiedet hat, obliegt es auch, proaktiv und gezielt zu kontrollieren, ob die Gesetze korrekt angewandt werden, und sie durchzusetzen, indem die Inspektionsdienste die hierzu benötigten Befugnisse und Instrumente erhalten. Unia hat einige Ansätze vorgeschlagen..*

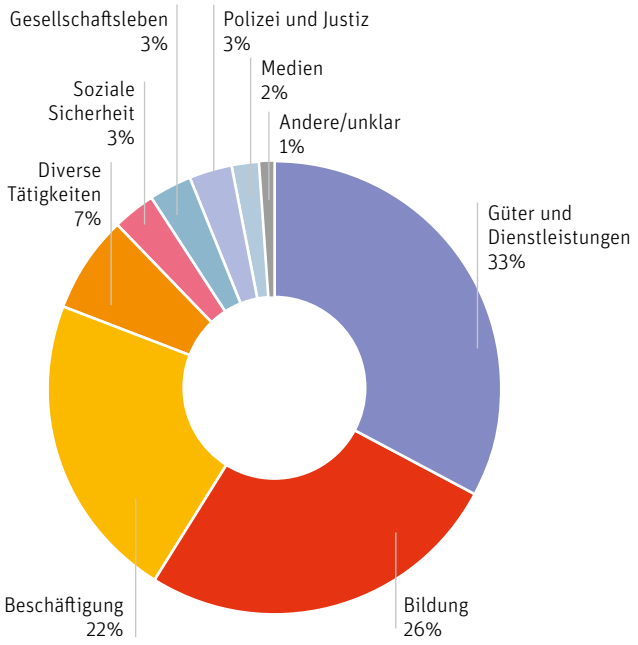
Unia wirkt mit eigenen Analysen an der Auswertung und Verbesserung der föderalen Antidiskriminierungsgesetze mit und fungiert als Sekretariat der Expertenkommission, die der föderale Staat eingerichtet hat *(siehe Seite 63)**. Unia wacht darüber, dass die Empfehlungen, die nach der Auswertung formuliert werden, zu den nötigen Änderungen in den Gesetzen oder Verordnungen führen.*

1. ZEHN JAHRE UN-BEHINDERTEN-RECHTSKONVENTION

1.1 | Eckdaten

Auffallend für das Jahr 2016 war die Anzahl Diskriminierungsfälle aufgrund von Behinderung mit einem Anstieg von 27 % im Vergleich zu 2015. Im Bereich Güter und Dienstleistungen (161 Fälle insgesamt) ist vor allem eine Zunahme in Geschäften und im Gastgewerbe festzustellen. Zu den weiteren auffälligen Bereichen zählen Verkehr (46 Fälle) und Wohnen (26 Fälle). Im Bereich Beschäftigung zeichnen vor allem die öffentlichen Dienste und das Bildungswesen (127 Fälle) für den Anstieg verantwortlich. Allgemein ist festzuhalten, dass die Zahl der Fälle, die Unia im Bereich Bildung neu eröffnet, seit 2010 Jahr für Jahr gestiegen ist.

Neu eröffnete Fälle 2016, „Unia zuständig" – Behinderung nach Bereich (n=493)



1.2 | Belgien und die UN-Behindertenrechtskonvention: Jubiläum ohne Grund zum Jubel

Vor zehn Jahren wurde die UN-Behindertenrechtskonvention verabschiedet. Drei Jahre später, 2009, ratifizierte auch Belgien das Übereinkommen. In den letzten sieben Jahren hat Belgien sicherlich Fortschritte erzielt, da die Gesetze und politischen Projekte nun stärker an die Grundsätze der UN-Behindertenrechtskonvention anlehnen: Eigenständigkeit, freie Wahl, Inklusion (obwohl dieser Begriff oft missbraucht wird) und Entinstitutionalisierung. Diese Gesetzestexte und Maßnahmen haben allerdings noch gewisse Schwachstellen. Sowohl die Behörden als auch Unia und die Zivilgesellschaft verfolgen die Entwicklung der Rechtslage mit großem Interesse.

Gesetzgebung jetzt stärker inspiriert durch UN-Behindertenrechtskonvention

Das Gesetz über die Internierung, das 2014 verkündet wurde (abgeändert durch das so genannte Potpourri-III-Gesetz vom 4. Mai 2016), misst der Gesundheitspflege eine größere Bedeutung bei und dürfte der Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderung in unsere Gesellschaft förderlich sein. Eine weitere Verbesserung: Der Anwendungsbereich der Internierungsmaßnahme beschränkt sich jetzt auf besonders gravierende Rechtsverletzungen. Da das Gesetz erst im Oktober 2016 in Kraft getreten ist, wäre es verfrüht, bereits Auswirkungen zu erwarten. Das Gesetz ändert bestimmte Aspekte der Internierung, geht aber nicht näher auf die Rechtmäßigkeit der Maßnahme ein. Diese beinhaltet eine Sonderregelung für Personen, die für rechtsungsfähig erklärt wurden, was oft einen lebenslänglichen Freiheitsentzug bedeutet. Der UN-Ausschuss für die Rechte von Personen mit Behinderung ruft in seinen Schlussbemerkungen allerdings dazu auf, das Prinzip der Internierung als solches erneut in Frage zu stellen.

Das föderale Gesetz vom 17. März 2013 zur Reform der Regelungen in Sachen Handlungsunfähigkeit und zur Einführung eines neuen, die Menschenwürde wahrenden Schutzstatus ist seit Juni 2014 in Kraft. Dieses Gesetz ändert den Ausgangspunkt des Rechtsschutzes von Personen, die für nicht (mehr) fähig befunden wurden, selbst über ihre Person oder ihre Interessen zu entscheiden. Das Gesetz geht nun von dem Grundsatz aus, dass die betroffene Person nach Möglichkeit rechtsfähig bleibt und notfalls Unterstützung erhalten muss, um Entscheidungen zu treffen und Handlungen auszuführen. In der Praxis ändert sich in Ermangelung entsprechender Mittel allerdings wenig. So beklagt der Behindertenbereich die vorschnelle und automatische Handlungsunfähigkeitserklärung. Zahlreiche Personen mit Behinderung, die den (inzwischen nicht mehr bestehenden) Status der verlängerten Minderjährigkeit haben, warten noch immer auf eine Revision ihres Status.

In Flandern sichert das M-Dekret Kindern mit besonderem schulischem Bedarf das Recht zu, für den Regelunterricht angemeldet zu werden. In der Französischen Gemeinschaft wurden Dekrete zum inklusiven Hochschulunterricht und zur inklusiven Erwachsenenbildung verabschiedet.

↘ *Siehe auch Seite 21: Vermehrt Integration, doch der Weg zur Inklusion ist noch weit*

Das Dekret über die personengebundene Finanzierung („Persoonsvolgende Financiering“), das seit dem 1. Januar 2017 in Flandern in Kraft ist, regelt die Reform der Finanzierung zur Gesundheitsversorgung und Unterstützung von Personen mit Behinderung. Es sichert ihnen ein Budget zu, das sie nach eigenem Ermessen bei anerkannten Einrichtungen oder Pflegestellen ausgeben können. Die Einführung dieses Dekrets geht mit mehreren Ausführungserlassen einher, zu denen der flämische Minister Jo Vandeurzen ein Gutachten von Unia eingeholt hat (Lediglich auf Niederländisch und Französisch verfügbar: www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/arretes-dexecution-du-decret-flamand-pvf.

In Brüssel wurden die Handistreaming-Ordonnanzen der Region Brüssel-Hauptstadt, der Französischen Gemeinschaftskommission (COCOF) und der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission (COCOM) verabschiedet. Diese Ordonnanzen sollen dem Behinderungsaspekt bei der Ausarbeitung, Ausführung und Bewertung aller politischen Maßnahmen der Brüsseler Regierungen Rechnung tragen. Im Rahmen der Ordonnanz der Region Brüssel-Hauptstadt wird ein Behindertenrat eingerichtet, dem auch Unia angehört.

Belgien: eine zugängliche Lebenswelt??

25 bis 30 % der Meldungen, die jährlich bei Unia eingehen, betreffen die Zugänglichkeit (118 Fälle im Jahr 2016), vor allem von Gütern und Dienstleistungen, einschließlich der

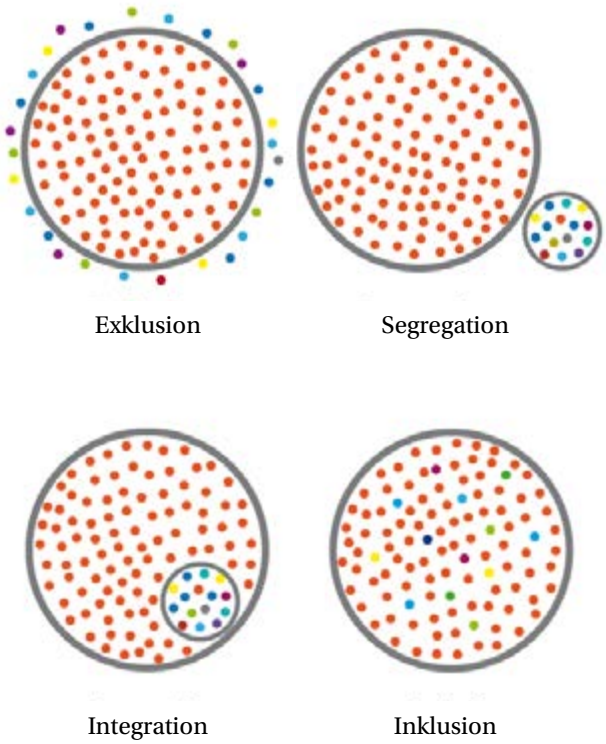
öffentlichen Dienste. Dabei ist Zugänglichkeit bekanntlich ein Schlüssel, der den Zugang zu anderen Rechten öffnet: Beschäftigung, Gesellschaftsleben, Bildung, Justiz, bürgerliche Teilhabe und Politik. So müssen Personen mit Behinderung ohne Wenn und Aber uneingeschränkten Zugang zur Gemeindeverwaltung, zum Justizgebäude und zu Schulen haben. Öffentliche Verkehrsmittel sind oftmals nicht zugänglich, zumindest nicht ohne die Hilfe einer Drittperson, was gegen den in der UN-Behindertenrechtskonvention verankerten Grundsatz der Eigenständigkeit verstößt. Als die Terrorwarnstufe nach den Anschlägen in Brüssel auf 4 angehoben wurde, gab es in einigen U-Bahn-Stationen nur noch einen einzigen Ein- und Ausgang, der oft unzugänglich für Personen mit Behinderung war.

FALLBEISPIEL

Eine Frau im Rollstuhl wandte sich an Unia, weil der Eingang zu ihrem Apartmentgebäude nicht zugänglich war. Der Eingang hatte eine hohe Schwelle, und die schweren Türen blieben nicht offen. Die Frau hatte also keinen eigenständigen Zugang zum Gebäude. Deshalb beantragte sie bei der Miteigentümervereinigung zwei Änderungen: einen automatischen Türöffner und eine verschiebbare Zufahrtsrampe. Die Miteigentümer reagierten zurückhaltend, worauf Unia sie darauf hinwies, dass die Antidiskriminierungsgesetzgebung Strafen für den Fall vorsieht, dass jemand einer Person mit Behinderung eine angemessene Vorkehrung verweigert. Die Miteigentümervereinigung nahm den Antrag der Bewohnerin an, knüpfte aber aus Sicherheitsgründen zusätzliche Bedingungen an die Bereitstellung einer Zufahrtsrampe. Diese Bedingungen hätten hohe Zusatzkosten bedeutet, ohne die Sicherheit der Passanten tatsächlich zu verbessern. Deshalb ersuchte Unia die Miteigentümervereinigung, diese Bedingungen fallen zu lassen und der Anbringung einer Zufahrtsrampe wie geplant zuzustimmen. Die Miteigentümervereinigung gab dem Antrag schließlich statt.

Ende 2014 erhielt Belgien seinen ersten Evaluationsbericht vom UN-Ausschuss für die Rechte von Personen mit Behinderung. Eine der dringendsten Empfehlungen bestand darin, die Zugänglichkeit zu verbessern. In Belgien hängt dieses Recht noch zu sehr vom guten Willen einzelner Personen ab. Die aktuellen Zugänglichkeitsnormen reichen nicht aus. Von dem geforderten Rechtsrahmen mit genauen Zielsetzungen und Verpflichtungen für die Zugänglichkeit von Gebäuden, Straßen, öffentlichen Verkehrsmitteln und Dienstleistungen ist auch 2016 noch nichts zu sehen. Außerdem bedarf es Strafmaßnahmen für den Fall, dass diese Auflagen nicht eingehalten werden. Unia bedauert, dass keine einzige Region und keine einzige Gemeinschaft zumindest einen Aktionsplan zu Papier gebracht hat, um die Zugänglichkeit zu verbessern, wie der Expertenausschuss der Vereinten Nationen dies verlangt hat.

Integration, Inklusion: mehr als nur Worte



Der Begriff „Inklusion“ taucht immer häufiger in politischen Maßnahmen aller möglichen Sektoren sowie in Gesetzestexten und Debatten auf. Er wird allerdings nicht immer richtig verwendet, wenn auf den Sinn der UN-Behindertenrechtskonvention verwiesen wird, in der die Inklusion als eines der Grundprinzipien festgehalten wurde. Zwischen Integration und Inklusion besteht ein wesentlicher Unterschied. Die beiden Begriffe verweisen nämlich auf zwei verschiedene Gesellschaftsmodelle.

Ein Integrationsprozess bedeutet, dass die betreffende Person Zugang zur Gesellschaft erhält (zu einer

Regelschule, einer Freizeitaktivität, zum Arbeitsmarkt), sofern sie sich mithilfe eventueller Vorkehrungen an die bestehenden Systeme, Methoden und Organisationsstrukturen anpassen kann. Integration setzt bei der Person selbst an, damit sie sich leichter an ihre Umgebung anpassen kann. In Belgien sind die politischen Maßnahmen zur Unterstützung von Personen mit Behinderung zwecks Teilhabe an der Beschäftigung, Bildung oder Freizeit vor allem integrativ. Bei diesem Gesellschaftsmodell werden nicht die bestehenden Systeme (Schule, Arbeitsumgebung) in Frage gestellt, sondern die Person mit Behinderung muss sich anpassen.

Das Inklusionsmodell hingegen, auf das die UN-Behindertenrechtskonvention abzielt, beinhaltet eine Änderung der Gesellschaftskultur. Hier werden die Systeme und ihre Organisation in Frage gestellt. Die Lernumgebung und die Lernmethoden werden angepasst. Die Behinderung wird nicht mehr als medizinische Gegebenheit betrachtet, sondern man sucht nach einer Lösung für den Bedarf der Betroffenen an Gesundheitsversorgung und Unterstützung. Dieses Gesellschaftsmodell schützt nicht nur Personen mit Behinderung, sondern lässt ihnen auch die Freiheit und die Gelegenheit, ein möglichst eigenständiges Leben zu führen. Personen mit Behinderung leben mitten unter oder neben anderen Menschen, wobei sie allesamt dieselben Einrichtungen und Angebote nutzen.

Eigene Entscheidungen treffen, auch im Gefühls- und Sexualleben

Personen mit Behinderung haben das Recht, ihre eigenen Entscheidungen zu treffen. Dies ist eines der Grundprinzipien der UN-Behindertenrechtskonvention. Die Entscheidungen dürfen also nicht anstelle der Person mit Behinderung getroffen werden. Im Gegenteil, der Betroffene muss selbst entscheiden können und notfalls hierin unterstützt werden. Dies gilt auch für das Recht auf eine Beziehung. Personen mit Behinderung besitzen das Recht, Freunde zu haben, eine Liebesbeziehung und Sex zu haben, zu heiraten und Kinder zu bekommen.

Das Gefühls- und Sexualleben von Personen mit Behinderung wird sowohl in Einrichtungen als auch außerhalb oft recht stiefmütterlich behandelt. Diesbezüglich hat Unia zusammen mit einer Arbeitsgruppe aus Personen, die in einer Einrichtung leben oder gelegt haben, eine Analyse durchgeführt. Hieraus geht hervor, dass die Bewohner dort oft unnötigen und sogar gesetzeswidrigen Einschränkungen unterworfen sind, wie erzwungene Empfängnisverhütung, Verbot von Paarbildungen in der Einrichtung oder strenge Regeln für Zimmerbesuche. Unia versteht zwar, dass das Gemeinschaftsleben in einer Einrichtung geschützt werden muss, stellt aber fest, dass sowohl die Einrichtungen als auch die Eltern die Betroffenen oft gängeln, sobald es um das Liebesleben von Personen mit Behinderung geht.

2016 nahm Unia an der ersten Auflage der Fachmesse „*enVie d'amour*“ teil, die Aviq im Rahmen des *Salon Autonomies* in Namur veranstaltete. Bei dieser Fachmesse für und von Personen mit Behinderung ging es darum, über das Gefühls- und Sexualleben von Personen mit Behinderung zu informieren, Überlegungen anzustellen und Wissen oder Erfahrungen auszutauschen. Unia war als Rechtsberatungsstelle präsent.

Unia war auch einer der Referenten bei der Tagung der König-Baudouin-Stiftung über den Kinderwunsch und die Elternschaft von Personen mit geistiger Behinderung (17. Oktober 2016). Die Stiftung wollte die vorgefassten Meinungen zum Kinderwunsch von Personen mit geistiger Behinderung kritisch beleuchten und Beispiele guter Praxis vorstellen, um diese Eltern zu begleiten und zu unterstützen. Unia sprach bei der Tagung über die in der UN-Behindertenrechtskonvention verankerten Rechte von Personen mit Behinderung, insbesondere über das Recht, eigene Entscheidungen zu treffen und einen eigenen Weg zu wählen. Eine Behinderung darf kein Argument sein, einem Menschen die Elternschaft zu verwehren..

1.3 | Kampagne „Ich habe Rechte“

Anlässlich des zehnjährigen Bestehens der UN-Behindertenrechtskonvention trat Unia mit der Kampagne „Ich habe eine Behinderung und ich habe Rechte“ an die Öffentlichkeit. Startschuss war der 3. Dezember, der Internationale Tag für Menschen mit Behinderung.

Mit dieser Kampagne will Unia die Betroffenen und ihr Umfeld mit der UN-Behindertenrechtskonvention und den Rechten von Personen mit Behinderung vertraut machen. Unia will die Betroffenen ermutigen, ihre Rechte auch tatsächlich durchzusetzen und sich notfalls an Unia zu wenden, falls ihre Rechte nicht geachtet werden.

Die facettenreiche Kampagne beinhaltete auch ein Video, das über die sozialen Medien verbreitet wurde und in gekürzter Fassung auch in Apotheken zu sehen war. In dem Video fordern Menschen mit Behinderung ihre Rechte ein. Das Video wurde auch in Gebärdensprache und Audiodeskription präsentiert. Es erschienen zudem Banner der Kampagne auf Webseiten, die regelmäßig von Personen mit Behinderung besucht werden. Außerdem verteilte Unia Plakate und Flyer bei Behindertenorganisationen.

Alle Informationen über die Kampagne und das Video stehen online auf www.unia.be/de/sensibilisierung-praevention/kampagnen/ich-habe-rechte.

Die Kampagne kam mit Unterstützung eines Begleitausschusses zustande, in dem auch Personen mit Behinderung saßen. Zu den Ausschussmitgliedern gehörten *Self Advocates* der Organisationen *Mouvement Personne d'abord* und *Onze Nieuwe Toekomst*, Mitglieder des Nationalen Hohen Rats Personen mit Behinderung, Vertreter der Menschenrechtsbewegung GRIP sowie externe Kommunikationsexperten. Der Begleitausschuss sorgte dafür, dass die Kampagne auf Kurs blieb. Er bestand unter anderem auf zugänglichen Formaten und auf den Einsatz positiver Bilder und Situationen in der Kampagne. Am Set des Videos, das in zwei Sprachen gedreht wurde, hatten fast alle Mitarbeiter eine Behinderung, von der Maskenbildnerin bis zum Regieassistenten.

Die Kampagne hebt hervor, dass den Personen mit Behinderung auch selbst eine Rolle bei der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention zukommt. Sie müssen sich der Tatsache bewusst sein, dass sie diese Rechte haben und auch durchsetzen können. Das notwendige Umdenken - weg vom medizinischen Modell, das die Behinderung als ein Problem und einen Mangel betrachtet, hin zum inklusiven Modell - muss nicht nur in der Gesellschaft stattfinden, sondern auch in den Köpfen der Menschen selbst.

Bei der *„Consultatie van personen met een handicap over hun grondrechten"* im Jahr 2014 (Konsultation von Menschen mit Behinderung über ihre Grundrechte, durchgeführt von einem Konsortium mehrerer Universitäten im Auftrag von Unia) hatte sich bereits gezeigt, dass Personen mit Behinderung bedauern, nicht genügend Informationen über ihre Rechte und über die UN-Behindertenrechtskonvention zu erhalten. Zu dieser Feststellung kam auch die Begleitkommission von Unia, die die Arbeit von Unia beaufsichtigt. Es war also höchste Zeit für eine groß angelegte Informationskampagne wie diese.

www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/la-consultation-des-personnes-en-situation-de-handicap-sur-leurs-droits-fondamentaux-resultats-et-recommandations (lediglich auf Französisch und Niederländisch verfügbar).

Am 3. Dezember erhielt die Kampagne zusätzliche Öffentlichkeitspräsenz durch eine Großaktion in sieben belgischen Städten: Hunderte Paar Schuhe wurden aufgestellt, um die Unsichtbarkeit von Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft anzuprangern. 2017 will Unia diese Kampagne fortführen, unter anderem über Gewerkschaften, Beschützende Werkstätten, ÖSHZ, CLB (Zentren für Schülerbegleitung) und Sozialdienste. Im Februar 2017 ging die Kampagne ein zweites Mal in den sozialen Medien an den Start, und zwar anlässlich der Veröffentlichung der neuen Broschüre von Unia über angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz.

Siehe auch Seite 38: Internationale Tage: große Themen zum Stadtgespräch machen

2. DURCHSETZUNG DER RECHTSVORSCHRIFTEN: MIT DEN NÖTIGEN BEFUGNISSEN UND INSTRUMENTEN

2.1 | Was bisher geschah

In den letzten Jahren fanden auf föderaler Ebene und in den Regionen einige Initiativen statt, um gegen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt vorzugehen. So wurde am 2. Juli 2015 im föderalen Parlament eine Resolution zur Einführung gezielter Kontrollen auf Diskriminierung angenommen. Die Sozialpartner verpflichteten sich, pro Beschäftigungssektor Verhaltensregeln für die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer in den KAA zu verankern und ein Selbstkontrollsystem einzurichten, um Diskriminierung aufzudecken und zu bekämpfen. Jedes Unternehmen, in dem der Sektor bei Selbstkontrollen wiederholt Diskriminierung feststellt, ist der Inspektion zu melden. Sektoren, die keine oder unzureichende Maßnahmen ergreifen, erhalten gezielte Kontrollen der Arbeitsinspektion unter Leitung eines Magistrats. Im öffentlichen Dienst müssen sofort gezielte Kontrollen möglich sein, ohne zusätzliche Selbstregulierung. Später nahm das flämische Parlament in diesem Sinne eine Resolution an, die ein Selbstregulierungs- und Selbstkontrollsystem in Aussicht stellt.

Unia begrüßt die Tatsache, dass das Bewusstsein für den notwendigen Kampf gegen Diskriminierung geschärft wurde. Bisher hat aber einzig der Leiharbeitssektor konkret an einer Form der Selbstregulierung und Selbstkontrolle gearbeitet. Wenn bei einer örtlichen Agentur eine diskriminierende Anfrage von einem Kunden eingeht, muss sie der zentralen Ansprechperson im Hauptsitz dies melden. Wenn der Kunde bei seiner Haltung bleibt, wird er Federgon gemeldet, dem Verband der Personaldienstleister (*Human Ressources*). Dieser nimmt dann Kontakt mit dem Kunden auf, um ihm darzulegen, dass seine Anfrage gegen die Berufsethik des Sektors verstößt. Federgon überprüft regelmäßig anhand von *Mystery-Calls,* ob die ihr angegliederten Leiharbeitsagenturen auf diskriminierende Anfragen eingehen oder nicht. Diese Tests werden als Beispiel für die Selbstkontrolle im Sektor aufgeführt.

Auch der Sektor der Dienstleistungsschecks hat einen Anfang gemacht, und zwar im Anschluss an die Untersuchung, die das Minderheitenforum 2015 in Dienstleistungsscheckunternehmen zur Diskriminierungsproblematik durchgeführt hatte. Aus diesen Praxistests ging hervor, dass zwei Drittel aller Dienstleistungsscheckunternehmen diskriminieren, wenn Kunden eine Reinigungskraft ohne Migrationshintergrund erfragen. Im Dienstleistungsschecksektor haben die Arbeitgeber ein Abkommen mit dem flämischen Arbeitsminister Philippe Muyters geschlossen, um über *Mystery-Calls* eine Form der Selbstkontrolle einzuführen, ohne die Gewerkschaften einzubeziehen. Unia bedauert, dass es keine transparenten Kontrollen sind, wie die parlamentarische Resolution dies verlangt, und fordert verbindliche Verhaltensregeln für den gesamten Sektor. Unverbindliche Verhaltensregeln, wie die angekündigte „Betriebspolitik mit Verhaltenskodex in Sachen Diskriminierung“ reichen nicht. Vielmehr müssen Ergebnisverpflichtungen in einem für allgemein verbindlich erklärten KAA festgehalten werden, wie dies im Leiharbeitssektor der Fall ist. So kann die Inspektion Strafen gegen Dienstleistungsscheckunternehmen verhängen, wenn sie gegen die sektoralen Verhaltensregeln verstoßen. Die angekündigten Ausbildungen und die bewusstseinsbildende Arbeit sind wiederum positive Elemente, an denen Unia gerne weiter mitwirken möchte.

Die anderen Sektoren haben bisher enttäuscht. In der flämischen Resolution wurde auch gefordert, die Selbstregulierung in den Branchenvereinbarungen aufzugreifen. In keiner einzigen Vereinbarung ist die Rede von Selbstregulierung. Es bleibt bei Sensibilisierung. Für Unia ist das Stadium der Information und Sensibilisierung auf Dauer unzulänglich.

FALLBEISPIEL

Ein Ingenieurstudent marokkanischer Herkunft wollte ein Praktikum in einem Ingenieurunternehmen absolvieren. Das Unternehmen reagierte nicht auf seine Bewerbung, sandte aber überraschend schnell eine Antwort, als er sich wenig später unter einem fiktiven, belgisch klingenden Namen bewarb. Das Unternehmen zeigte sich interessiert und bat ihn um nähere Informationen. Auch eine zweite Bewerbung unter einem anderen belgisch klingenden Namen brachte eine positive Antwort ein. Das Unternehmen reagierte jedoch erneut nicht, als er sich wieder unter seinem eigenen Namen bewarb. Auch eine andere Bewerbung unter einem fiktiven arabischen Namen brachte keine Reaktion.

Der Student wandte sich an Unia. Unia kam zu dem Schluss, dass die Chronologie der Fakten eine Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit vermuten lässt. Das Unternehmen war zu einem Gespräch mit Unia bereit und sah ein, dass es dem jungen Mann keine gleichen Chancen geboten hatte. In der außergerichtlichen Lösung, die Unia und das Unternehmen aushandelten, erkannte das Unternehmen die Diskriminierung an und sicherte dem Opfer eine Entschädigung zu. Außerdem verpflichtete es sich formell, in Zukunft nicht mehr zu diskriminieren und hierzu strukturelle und/oder präventive Maßnahmen zu ergreifen. Das Unternehmen hat den jungen Mann um Entschuldigung gebeten und ihm ein Karriere-Coaching bezahlt. Darüber hinaus hat das Unternehmen seine Anwerbungspolitik geändert. Zudem erhalten alle Mitarbeiter nun eine Schulung zum Thema Vielfalt.

2.2 | Was will Unia und warum?

Unia begrüßt Selbstregulierung und Selbstkontrolle, ebenso wie die Tatsache, dass uneinsichtige Unternehmen bei den Inspektionsdiensten gemeldet werden. Doch neben dieser Selbstregulierung, die auf Prävention ausgerichtet ist, plädiert Unia für die strukturelle Durchsetzung von Amts wegen. Für Unia gehen Prävention und Kontrolle nämlich Hand in Hand. Zudem obliegt es der jeweiligen Regierung, die die Gesetze verabschiedet hat, proaktiv und gezielt zu kontrollieren, ob diese auch korrekt angewandt werden, und die Anwendung notfalls zu erzwingen. Die Regierungen müssen ihren Inspektionsdiensten die nötigen Befugnisse und Instrumente bereitstellen.

Eines dieser Instrumente ist das Data-Mining (Datenbankauswertung). Durch die Verknüpfung der amtlichen Datenbanken werden Problemsektoren aufgedeckt. So zeigt sich beispielsweise, dass es systematisch Leiharbeitskräfte belgischer Herkunft sind, die auf Dauer einen festen Arbeitsvertrag erhalten, oder dass Arbeitskräfte über 45 bei Umstrukturierungen proportional häufiger entlassen werden. Das Data-Mining liefert Warnsignale. Es zeigt der Inspektion, wo sie ihre gezielten Kontrollen ansetzen muss. Nach dieser Methode arbeiten bereits andere Inspektionsdienste, um beispielsweise Fälle von Sozialbetrug aufzudecken (siehe unten).

Ein zweites Instrument sind die Praxistests. Derzeit können die Arbeitsinspektionsdienste keine Mystery-Calls durchführen, da ihnen diese Untersuchungsbefugnis gesetzlich noch nicht zusteht. Hierfür muss das Gesetz erst eine Ausnahme zu ihrer Dienstausweispflicht einführen, damit sie sich nicht im Voraus als Mitglied der Inspektion zu erkennen geben müssen. Außerdem muss geklärt werden, welche Beweiskraft ein solcher Praxistest hat und ob die Inspektion beispielsweise Telefongespräche oder Anwerbungsgespräche als Beweismaterial aufnehmen darf.

Unternehmen, die gegen das Antidiskriminierungsgesetz verstoßen, kämen nicht sofort vor Gericht. Die Sanktionen sollen vielmehr stufenweise greifen. Nur in besonders flagranten Fällen oder bei Rückfälligkeit würde ein Gerichtsverfahren angestrengt. Ein Unternehmen muss immer erst Zeit haben, die Situation in Ordnung zu bringen, indem es einen Aktionsplan und Zielsetzungen aufstellt, die die Inspektion messen und verfolgen kann, wobei hierzu eventuell eine administrative Geldbuße verhängt oder eine Genehmigung unter Auflagen erteilt werden kann.

FALLBEISPIEL

Ein niederländisches Unternehmen lehnte zwei Bewerber aus den Niederlanden für eine Stelle als kaufmännischer Mitarbeiter ab und nannte dabei folgenden Grund: „Für unsere Niederlassung in Antwerpen sind wir auf der Suche nach belgischen Mitarbeitern. In der Vergangenheit wurde der belgische Markt über unseren Hauptsitz in den Niederlanden bearbeitet, doch die Praxis hat gezeigt, dass der belgische Markt am besten auf belgische Verkäufer reagiert". Das Unternehmen ging nicht auf das Verhandlungsgesuch von Unia ein, woraufhin Unia die belastenden E-Mails an die Arbeitsinspektion sandte. Diese protokollierte nach Untersuchung vor Ort einen vorsätzlichen Verstoß gegen das Antirassismusgesetz.

Während das Arbeitsauditorat mit der Eröffnung eines Unterlassungsverfahrens oder einer eventuellen Strafverfolgung der Verantwortlichen drohte, kamen das Unternehmen und Unia zu einem Vergleich. Neben dem Schadenersatz in Höhe von 17.500 Euro (gesetzlich festgelegte Pauschale von 6 Monaten Bruttolohn) für jeden der beiden Geschädigten verpflichtete sich das Unternehmen, ihr Anwerbungspersonal an der kostenlosen Online-Grundausbildung in „Antidiskriminierungsrecht" auf www.ediv.be teilnehmen zu lassen.

Außerdem verpflichtete sich das Unternehmen, Unia einen Plan mit Präventionsmaßnahmen vorzulegen, um sicherzustellen, dass Bewerber für eine Stelle als kaufmännischer Mitarbeiter aufgrund ihrer Kommunikationsfähigkeiten mit der belgischen Kundschaft und/oder ihrer Kenntnisse in den belgischen Verkaufsmethoden ausgewählt werden, ohne dass diese Kompetenzen direkt oder indirekt auf Kriterien der Staatsangehörigkeit zurückgeführt werden.

2.3 | Was können die Regierungen tun?

Föderal

Data-Mining können die Arbeitsinspektionsdienste schon jetzt einsetzen. Unia schlägt vor, Datenbanken im Netzwerk des Dienstes für Sozialinformation und -ermittlung (DSIE) auf Diskriminierung auszuwerten. Auf Vorschlag von Unia könnte eine neue permanente Ermittlungsdienststelle innerhalb des DSIE den Bezirksdienststellen Daten liefern. Je nach Prioritäten pro Gerichtsbezirk koordiniert der Arbeitsauditor schon jetzt gezielte Kontrollen auf Sozialbetrug, die von der Polizei, dem Ausländeramt sowie der föderalen und regionalen Arbeitsinspektion durchgeführt werden. Dieses *Data-Mining* nach Diskriminierung soll die nötigen Warnsignale liefern, damit die Inspektion und der Arbeitsauditor wissen, welche Sektoren und Unternehmen sie ins Visier nehmen müssen, um derartige Kontrollen auf Diskriminierung durchzuführen.

Um Praxistests zu ermöglichen, ersucht Unia die föderale Regierung, das Sozialstrafgesetzbuch entsprechend abzuändern. Der föderale Arbeitsminister Kris Peeters lässt die Arbeitsinspektion – zusammen mit Unia und dem Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern – untersuchen, wie sie *Mystery-Calls* durchführen können. In der föderalen Regierungserklärung 2014 war übrigens die Rede von null Toleranz bei Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt.

Flandern

Der flämische Arbeitsminister Philippe Muyters stellt derzeit einen Plan zur Bekämpfung arbeitsbezogener Diskriminierung auf. Dieser Plan unterstreicht die Bedeutung von Sensibilisierung, Ausbildung, Verhaltenskodexen, sektoraler Selbstregulierung, proportionaler und progressiver Sanktionen und besserer Zusammenarbeit mit den Arbeitsinspektionen. Unia erstellte 2016 ein Gutachten zu diesem Aktionsplan, der im Dezember 2016 in dem Ausschuss Arbeit des flämischen Parlaments besprochen wurde.

In diesem Rahmen arbeitet Unia an zwei Empfehlungen, eine zur Rolle der Inspektionsdienste und die andere zur sektoralen Nichtdiskriminierungspolitik. Der Arbeitsminister wird daraufhin einen Aktionsplan zur Bekämpfung von Diskriminierung im Dienstleistungsschecksektor erstellen. In ihrem Gutachten

zu Händen des Ministers hat Unia Kritik an der begrenzten Rolle der Regierung in diesem Plan und an der Art und Weise geäußert, wie der Aktionsplan zustande gekommen ist. Unia bittet erst um eine Konzertierung mit allen Partnern, die den Aktionsplan unterzeichnen, bevor Unia diesen Plan mittragen wird. Der Minister belässt die gesamte Verantwortung für die Durchsetzung der Rechtsvorschriften bei der Selbstregulierung, die im Übrigen nicht transparent ist. Dieser Kritik von Unia haben sich die Gewerkschaften und das Minderhedenforum angeschlossen.

Wallonische Region

Die Wallonische Region ist wie Flandern damit beschäftigt, den Gesetzesrahmen der sechsten Staatsreform in Dekrete zu gießen, einschließlich der Übertragung des Dienstleistungsschecksektors. Unia hat die wallonische Arbeitsministerin Eliane Tillieux bei einem Treffen für die Bedeutung von Praxistests sensibilisiert. Die Wallonie hat keine Resolution, wie dies in Flandern oder auf föderaler Ebene der Fall ist.

Brüssel

In Brüssel befasste sich der Ausschuss Arbeit und Wirtschaftsangelegenheiten des Brüsseler Parlaments 2016 mit einem Resolutionsentwurf über die Einführung von Praxistests. Dies erfolgte im Rahmen der Bekämpfung von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Der Brüsseler Arbeitsminister Didier Gosuin hat im Dezember Maßnahmen für einen effizienteren Ansatz gegen Diskriminierung vorgeschlagen, darunter auch Praxistests durch die regionalen Inspektionsdienste. Unia hofft, dass dieses Vorhaben 2017 in die Tat umgesetzt wird. Vielfaltspläne sind praktische Instrumente, doch müssen die Unternehmen auch Rechenschaft über die Ergebnisse ablegen. Für Unia müssen es also echte Aktionspläne sein, mit quantitativen Zielen und einem Präventionsplan gegen Diskriminierung. Unia fordert, dass die Bedingungen zur regionalen Bezuschussung von Unternehmen oder Sektoren an verbindliche, progressive und proportionsgerechte Maßnahmen geknüpft werden.

Wohnen: auf dem Weg zu Praxistests in den einzelnen Gebieten?

Auch im Bereich Wohnen plädiert Unia dafür, dass die Wohnungsinspektion in den Regionen die Möglichkeit erhält, Praxistests als Instrument zur Durchsetzung der Antidiskriminierungsgesetzgebung einzusetzen. In dieser Hinsicht hat sich in manchen Gegenden einiges getan. Die drei Regionen überarbeiten derzeit ihr Wohngesetzbuch.

In der Wallonie soll das Wohngesetzbuch es leichter machen, Diskriminierung im Bereich Wohnen zu beweisen. Die wallonische Regierung kündigte die Ausarbeitung von Praxistests an. In diesem Zusammenhang wurde eine beratende Studie zu den Praxistests in Auftrag gegeben. Auch in der Region Brüssel-Hauptstadt hat Wohnministerin Céline Fremault hierzu eine wissenschaftliche Studie in Auftrag gegeben.

Die Konzeptnote der flämischen Wohnministerin Liesbeth Homans zur Reform des privaten Mietwohnungsmarktes enthält ebenfalls ein Kapitel über die Bekämpfung von Diskriminierung. Die Ministerin will den Mietwohnungsverwaltungen Geld geben, damit sie eine Selbstregulierung zur Bekämpfung von Diskriminierung einführen. So sollen sie beispielsweise über eine Form von Mystery-Calls kontrollieren, ob ihre Mitglieder bei der Vergabe von Mietwohnungen diskriminieren. Eine dieser Mietwohnungsverwaltungen, die Verenigde Eigenaars, teilte bereits mit, dass sie darauf nicht eingehen werde. Die Idee einer Selbstregulierung scheint somit ein frommer Gedanke zu bleiben.

In einem Gutachten zu Händen der Ministerin betonte Unia, dass die Selbstregulierung wichtig ist, um gegen Diskriminierung vorzubeugen, doch dass auch die Regierung die Pflicht habe, zu kontrollieren, ob gegen die Antidiskriminierungsgesetzgebung verstoßen werde, und gegebenenfalls einzuschreiten. Bei der Anhörung über Diskriminierung auf dem Mietwohnungsmarkt am 14. Januar 2016 im flämischen Parlament hat Unia diesen Standpunkt wiederholt. Ohne vorherige Rücksprache teilte die Ministerin in ihrer Konzeptnote dem Zentrum Unia auch die Aufgabe zu, Mieter über ihre Rechte zu informieren und die lokalen Kontaktstellen hierauf anzusetzen. Auf die Bitte von Unia um Rücksprache ist die Ministerin noch nicht eingegangen.

3. ANTIDISKRIMINIERUNGS- UND ANTIRASSISMUS-GESETZGEBUNG: STAND DER DINGE

3.1 | Evaluierung 2.0. der Antirassismus- und Antidiskriminierungs-gesetzgebung

Expertenkommission

Die föderalen Antirassismus- und Antidiskriminierungsgesetze schreiben einen Evaluationsprozess vor, der im Prinzip alle fünf Jahre ansteht. Doppelt so lange hat es aber gedauert, bis dieser Prozess überhaupt in die Gänge gekommen ist.

Wie im Gesetz vorgesehen, stellte die Staatssekretärin für Chancengleichheit Elke Sleurs eine Expertenkommission zusammen (Magistrate, Rechtsanwälte, Sozialpartner, Akademiker ...), die mit der Erstellung eines Evaluationsberichts an das Parlament beauftragt wurde. Die Arbeiten dieser Expertenkommission, zu dessen Vorsitzende Françoise Tulkens ernennat wurde, liefen von September 2016 bis Februar 2017. Ihren Bericht hat die Kommission im Februar 2017 der Abgeordnetenkammer und der Staatssekretärin für Chancengleichheit vorgelegt. Es ist also davon auszugehen, dass sich das Parlament 2017 effektiv mit der Evaluierung befassen werden.

Das Gesetz schreibt außerdem vor, dass Unia und das Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern im Laufe dieses Evaluationsprozesses angehört werden müssen. In diesem Rahmen fungiert Unia als Sekretariat der Expertenkommission.

Unia mit eigenem Evaluationsbericht

Zur Vorbereitung hat Unia einen ersten Evaluationsbericht auf Grundlage von Praxiserfahrung (mehr als 17.000 bearbeitete Fälle in 10 Jahren), Rechtsprechung und eigener allgemeinen Kompetenz im Bereich Rassismus- und Diskriminierungsbekämpfung erstellt.

Am 26. Februar 2016 stellte Unia diesen Evaluationsbericht bei einem rege besuchten Studientag vor, wobei der Bericht näher erläutert wurde und akademische Experten ihre Vision von der Antirassismus- und Antidiskriminierungsgesetzgebung veranschaulichten. Außerdem wurde das Gesetz vom praktischen Standpunkt aus mit Juristen, Rechtanwälten, der Polizei und der Zivilgesellschaft besprochen.

Unia hat diesen Evaluationsbericht Anfang 2017 noch mit jüngeren Zahlen und Rechtsprechungen aktualisiert. Der Bericht umfasst nun 27 Empfehlungen zur Verbesserung der Gesetzgebung und ihrer Ausführung.

↘ *Siehe hierzu auch Seite 58: Durchsetzung der Rechtsvorschriften: mit den nötigen Befugnissen und Instrumenten*

Die Evaluationsberichte von Unia und auch die Präsentationen des Studientags stehen online auf www.unia.be in der Rubrik „Publikationen“.

Beitrag von Françoise Tulkens, Vorsitzende der Expertenkommission

Françoise Tulkens ist Vorsitzende der Expertenkommission. Sie war zuvor unter anderem Hochschuldozentin, Rechtsgelehrte und Vorsitzende der französischsprachigen Liga für Menschenrechte. 1998 wurde sie als belgische Richterin an den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg berufen. In diesem Beitrag äußert sie sich persönlich und aus ihrer Erfahrung als Kommissionsvorsitzende heraus zur Entwicklung der Antidiskriminierungsgesetzgebung.

„Mit dem ersten Bericht über unsere Evaluierung des föderalen Antidiskriminierungsgesetzes, des Gendergesetzes und des Antirassismusgesetzes, den wir dem Parlament vorgelegt haben, ist der erste Teil der Arbeiten dieser Expertenkommission abgeschlossen. Wir haben in unserem Bericht dargelegt, welche Punkte die Kommission im zweiten Teil ihrer Arbeiten näher untersuchen muss. Die abschließende Evaluation sollte 2021 vorliegen, wenn unser Mandat ausläuft.

Für den Gesetzgeber ist es natürlich wichtig zu wissen, ob die Gesetze, die er zu Papier gebracht hat, in der Praxis auch greifen. Die Expertenkommission hat daher den Auftrag erhalten, die Anwendung und Wirkung der drei Gesetze zu evaluieren. Welches waren die Ausgangspunkte und wie kommen sie zum Ausdruck? Werden diese Gesetze (korrekt) angewandt und haben sie auch den vom Gesetzgeber gewünschten Effekt?

Der Umstand, dass dringend mit der Evaluierung dieses Gesetzes begonnen werden musste, da dies eigentlich schon 2012 hätte geschehen müssen, war der Gründlichkeit dieses ersten Berichts nicht unbedingt förderlich. Dies hat sich auf unsere Arbeitsweise ausgewirkt. Die Expertenkommission wurde am 4. August 2016 kraft eines Königlichen Erlasses der Staatssekretärin für Chancengleichheit Elke Sleurs gebildet. Der erste Bericht musste dann bereits am 4. Februar 2017 vorliegen. Damit dies überhaupt machbar war, haben wir 12 effektive und 12 stellvertretende Kommissionsmitglieder eingesetzt, um durcharbeiten zu können. Das Sekretariat übernahm Unia.

Von unserem Vorhaben, in der ersten Phase eigene Untersuchungen durchzuführen, mussten wir aber schon bald abrücken. So haben wir anhand von Evaluationsberichten mit Feststellungen und Empfehlungen von Unia sowie dem Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern (IGFM) gearbeitet, die vor Ort gegen Diskriminierung kämpfen. Auch die Evaluationsberichte der Europäischen Kommission haben wir hinzugezogen, da mit den drei Gesetzen ja im Grunde die europäische Richtlinie gegen Diskriminierung in belgisches Recht umgesetzt wird. Wir haben die gesamte Jurisprudenz der belgischen Gerichte, des Verfassungsgerichtshofs, des Gerichtshofs der Europäischen Union und des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte zusammengetragen. Wir haben Material von Studientagen gesichtet und statistisches Material über Unia, das IGFM und die Generalstaatsanwaltschaft Lüttich eingeholt. Wir haben Anhörungen mit Akademikern, aber auch mit Akteuren der Basis abgehalten, weil man dort besonders akut mit diesen Fragestellungen konfrontiert ist, das heißt mit Magistraten, Rechtsanwälten, der Arbeitsinspektion, Polizeibeamten und Gewerkschaften.

Der erste Bericht, den wir dem Parlament vorgelegt haben, fasst den Stand der Dinge zu allen Aspekten der Anwendung und Wirkung dieser drei Gesetze zusammen: Wie verläuft die Anwendung? Welche Schwierigkeiten gibt es dabei? Welche Lücken sind zu erkennen? Welche Ansätze für Änderungen und Verbesserungen können wir vorschlagen? Zu einigen Punkten geben wir bereits im ersten Bericht einige Empfehlungen. Im zweiten Teil unserer Arbeiten werden wir unter anderem anhand der Reaktionen der Parlamentsmitglieder weitere Punkte eingehender analysieren.

In Zusammenhang mit der Anwendung des Antidiskriminierungsgesetzes gehen wir der Frage nach, inwieweit der Kampf gegen Diskriminierung als Priorität angesehen wird. Die Generalprokuratoren haben zwar Rundschreiben verfasst, doch kommen diese auch zur Anwendung? Ist der Kampf gegen Diskriminierung tatsächlich eine Priorität für die Polizei, die Staatsanwaltschaft, das Auditorat? Brauchen die Akteure, die diese Gesetze vor Ort anwenden müssen, nicht eine weiterreichende Ausbildung?

Welche Fragen sind uns sonst noch aufgefallen? Wir haben andere Formen von Diskriminierung festgestellt als diejenigen, die der Gesetzgeber 2007 vor Augen hatte. Denken wir beispielsweise an Mehrfachdiskriminierung, wenn eine Person etwa sowohl aufgrund ihres Geschlechts als auch ihrer angeblichen Rasse und ihres Glaubens diskriminiert wird. Eine weitere „neue“ Form ist die Diskriminierung durch Assoziation, wenn beispielsweise der Vater eines behinderten Kindes entlassen wird, weil er nicht selbst eine Behinderung hat, aber sein Kind. Diese Diskriminierungsformen gab es auch 2007 schon, doch je weiter die Diskriminierung in den Blickpunkt rückt, umso

nuancierter haben wir das Phänomen nun vor Augen und nehmen die Realität subtiler, detaillierter wahr.

Die Expertenkommission stellt auch die Frage, ob die Liste der geschützten Merkmale im Antidiskriminierungsgesetz nicht erweitert werden muss, etwa – neben anderen – um die Merkmale Gesundheit und soziale Herkunft. Ein weiterer Punkt, der auf die Tagesordnung gehört, ist der Zugang zur Justiz für Opfer von Diskriminierung und Rassismus. Die Befugnisse im Kampf gegen Diskriminierung sind auf die föderale, regionale und gemeinschaftliche Ebene verteilt. Aus diesem institutionellen Gewirr schlau werden, ist ein Hindernis, das zu den Kosten für den Zugang zur Justiz, der langen Dauer eines Verfahrens und dem Problem der Beweislast noch hinzukommt. So stellen wir fest, dass Richter in Belgien das Prinzip der geteilten Beweislast noch nicht wirklich begreifen. Die Bedeutung scheint nicht klar abgegrenzt. Im zweiten Teil unserer Evaluierung wollen wir hierzu Beispiele guter Praxis aus anderen Ländern zusammentragen. Auch die Frage nach den Praxistests erfordert eine weitere Vergleichsuntersuchung, um herauszufinden, welcher Gesetzesrahmen hierfür erforderlich ist.

Mit der Expertenkommission haben wir auch wiederholt festgestellt, dass die Königlichen Erlasse, die zur Ausführung des Gesetzes nötig sind, niemals verabschiedet wurden. Damit steht die effektive Anwendung des Gesetzes vor einem Hindernis. Dies ist unter anderem der Fall bei positiven Diskriminierungsmaßnahmen und im Antidiskriminierungsgesetz, zur rechtmäßigen Festlegung möglicher Unterschiede in Rechtshandlungen, wenn es um eine wesentliche, entscheidende Berufsanforderung geht. Worin diese Anforderung besteht, hätte in einem Königlichen Erlass geklärt werden müssen. Nun ist es Aufgabe der Richter, diese Lücke zu füllen.

„Die Gleichberechtigung aller Bürger ist eine der Säulen unserer Verfassung. Gerade dieser Kampf gegen Ungleichheit bildet das Fundament für den Kampf gegen Diskriminierung.“

Die Anwendung eines Sanktionierungssystems ist eine entscheidende Frage. Wie kann man Diskriminierung und Rassismus angemessen, abschreckend und effektiv bestrafen? Ergeben harte Strafen für uneinsichtige Täter, die Hassstraftaten begehen und Hassbotschaften aussenden, überhaupt Sinn? Eine Verurteilung scheinen sie sich stolz auf die Fahne zu schreiben. Ist es nicht besser, auf unabhängige, alternative Strafmaßnehmen zu setzen? Wenn wir wirklich etwas verändern wollen, muss dies in den Köpfen der Menschen geschehen, und das wird nur durch Überzeugung möglich sein, nicht durch Zwang.

Andererseits stellt sich die Frage, ob Hassbotschaften nicht im Gegenteil strenger bestraft werden sollten. Wie weit kann man in der Einschränkung der freien Meinungsäußerung gehen, wenn es um den Kampf gegen Hassbotschaften geht, wohl wissend, dass wir eine Gratwanderung vom Wort zur Tat beobachten? Oder dürfen Meinungsäußerungen nur dann eingeschränkt werden, wenn sie einen Aufruf zu Gewalt beinhalten? Sind Hassbotschaften Teil der Freiheit, Dinge zu sagen, die schockieren und beunruhigen? Die Einschränkung der freien Meinungsäußerung in Bezug auf Hassbotschaften birgt Gefahren, denn hierdurch kann auch die freie Meinungsäußerung anderer Stimmen mit unbequemen oder schockierenden Botschaften untergraben werden.

Es ist nun an den Richtern, ihre Verantwortung wahrzunehmen. Sie müssen ein Gegengewicht bilden. Das sehen wir auch im aktuellen Kontext der Terrorgefahr. So bin ich persönlich sehr beunruhigt wegen der geplanten Gesetzgebung, Sozialarbeiter der ÖSHZ das Berufsgeheimnis verletzen zu lassen, damit sie melden, wenn sie bei einem Klienten eine Radikalisierung vermuten. ÖSHZ-Mitarbeiter werden auf diese Weise zu Sicherheitsagenten. Dies ist ein Rückschritt im Namen der Sicherheit, während sich die Sicherheit damit nicht erhöht. Im Gegenteil. Es ist ein Rückschritt mit Blick auf die Grundrechte, für die wir Jahrzehnte lang gekämpft haben. Kommen wir aber noch einmal auf die Expertenkommission zurück. Ziel der uns aufgetragenen Evaluierung ist es, zu überprüfen, wie effektiv die Antidiskriminierungsgesetze sind und inwieweit die Ausführung dieser Gesetze garantiert ist. Die Gleichberechtigung aller Bürger ist eine der Säulen unserer Verfassung. Gerade dieser Kampf gegen Ungleichheit bildet das Fundament für den Kampf gegen Diskriminierung.“

Kapitel 4
Unia strebt die eigenen Ideale an

Im Rahmen der vierten Säule des strategischen Plans 2016-2018, insbesondere in dem Bestreben, auch selbst zu tun, was man von anderen verlangt, engagiert sich Unia weiter für die Verbesserung der eignen Vielfaltspolitik unter dem eigenen Personal. Dies setzt eine eingehende Analyse der bestehenden Praktiken voraus, einschließlich des gesamten HR-Zyklus: von der Stellenausschreibung über Anwerbung, Aufnahme, Arbeitsbedingungen, Karriereplan, Aus- und Weiterbildung bis hin zum Dienstaustritt. Unia wird einen Aktionsplan auf kurz-, mittel- und langfristige Sicht aufstellen.

1. PERSONAL GESTALTET VIELFALTSPOLITIK NEU

Als Experte für Vielfaltspolitik ist Unia es sich selbst schuldig, hausintern das umzusetzen, was nach außen angemahnt wird. Und das tut das Zentrum. Die Personalpolitik beinhaltet Dutzende Maßnahmen, die zu mehr Vielfalt und einer inklusiven Arbeitsumgebung beitragen. Unia überwacht diese Politik, um bei Bedarf Änderungen vorzunehmen.

Diesen Bestand an Maßnahmen hat Unia allerdings noch nicht formell und objektiv in einem Vielfaltsplan festgehalten. Das soll jetzt nachgeholt und die Gelegenheit zugleich genutzt werden, diese Maßnahmen zu verbessern und weitere vorzuschlagen. Die Komponenten der HR-Politik, mit denen man sich näher befassen wird, sind das Auswahlverfahren, die Aufnahme und die Einarbeitung neuer Personalmitglieder, die Arbeitsbedingungen, der Karriereverlauf und die Ausbildung.

Ausgangspunkt hierbei ist inklusive Vielfalt in der Personalpolitik von Unia. Das Zentrum wacht darüber, dass die Arbeitsbedingungen jedem gerecht werden, ungeachtet seiner Lebensart, Weltanschauung, seines Alters, Geschlechts, seiner sexuellen Orientierung oder seines Gesundheitszustands. Unia trifft keine Maßnahmen gezielt für eine Gruppe, da Sonderregeln ihres Erachtens nur Gräben ziehen. Unia setzt vielmehr auf Maßnahmen, die allen gerecht werden. Unia erkennt die Unterschiede zwar an, vermeidet aber, sie hervorzuheben, wenn dies nicht nötig ist.

Die Personalabteilung hat unter dem wachsamen Auge eines internen Begleitausschusses eine Liste aller Maßnahmen aufgestellt, die Unia bereits eingeführt hat. So können Kandidaten auf dem Formular, mit dem sie sich auf der Website bewerben, bereits angeben, ob sie angemessene Vorkehrungen benötigen. Um die Objektivität des Verfahrens zu gewährleisten, sind die Anwerbungstests anonymisiert, das heißt, die beteiligten Mitarbeiter sehen keine Namen, sondern nur Nummern. An Feiertagen und beim Catering berücksichtigt Unia so weit wie möglich die Lebensart und Weltanschauung ihrer Mitarbeiter.

Die Liste mit den Maßnahmen wurde allen Unia-Mitarbeitern im März 2017 vorgelegt. Daraufhin hatten sie die Möglichkeit, die Maßnahmen zu bewerten, zu überarbeiten oder zu ergänzen und neue Maßnahmen vorzuschlagen. Hier ging es nicht nur um eigene Erfahrungen, sondern die Mitarbeiter wirkten zugleich als Experten ihres jeweiligen Aufgabenbereichs im Zentrum mit. So wendet Unia die Kompetenz, die sie bei der Begleitung von Unternehmen, Einrichtungen und Organisationen einsetzt, wenn diese ihre Vielfaltspläne erstellen, auch in der eigenen Organisation an. Durch die enge Einbeziehung des Teamserweitert und stärkt Unia das Fundament, auf dem die Umsetzung seiner Vielfaltspolitik aufbaut.

Ein Vorschlag ist beispielsweise die komplette Anonymisierung des Auswahlverfahrens, wobei die Mitglieder des Auswahlausschusses die biografischen Informationen über die Kandidaten nicht mehr zu sehen bekommen. Aus sämtlichen Vorschlägen zu neuen Maßnahmen werden einige ausgewählt, die zum Teil zügig durchgeführt werden können und zum Teil längerfristig ausgelegt sind. Ziel ist es, zu einer transparenten Vision über Vielfaltspolitik zu kommen.

Bei der Personalzusammensetzung punktet Unia insbesondere mit dem jeweiligen Verhältnis zwischen Frauen und Männern, dem Kriterium Alter und dem Anteil an Personalmitgliedern, die angemessene Vorkehrungen benötigen.

Alter-Geschlecht

	Mann	Frau	Gesamtzahl
20-29	20%	80%	10
30-39	28%	72%	47
40-49	28%	72%	29
50+	46%	54%	24
	31%	**69%**	**100%**
Gesamtzahl	**34**	**76**	**110**

Kapitel 5
Unia in Zahlen und Fakten

2016 UNIA IN ZAHLEN UND FAKTEN

In diesem Kapitel geben wir eine kurze Übersicht der Meldungen, der neu eröffneten Fälle, der abgeschlossenen Fälle und der (zivil- und strafrechtlichen) Gerichtsverfahren im Jahr 2016. Für die vollständige und detaillierte Übersicht aller Zahlen zu Meldungen und Fällen im Jahr 2016 sowie vergleichende Statistiken über mehrere Jahre verweisen wir auf den ausführlichen statistischen Bericht 2016 auf www.unia.be in der Rubrik „Publikationen und Statistiken".

Teilnehmer an Info- und Ausbildungssitzungen → +54%*

13.355

Bürger, die sich an uns wenden → +23%*

5.619

Eröffnete Fälle → +20%*

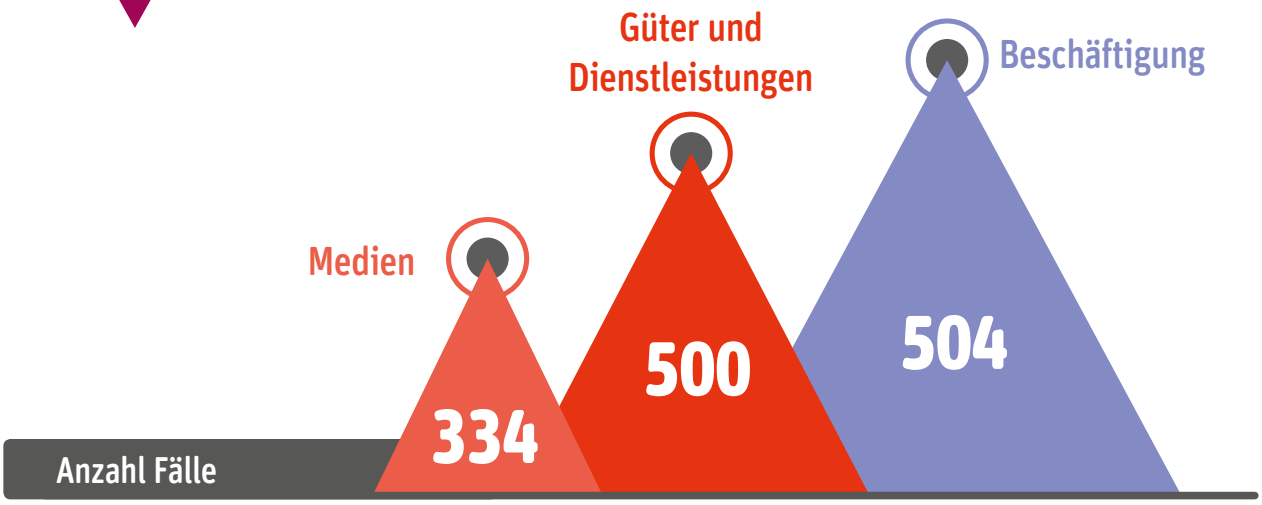
1.907 → **18** vor Gericht

< 1 % aller Fälle

TOP 3 Diskriminierungsmerkmale

So genannte Rasse	Behinderung	Überzeugung
698	487	390

TOP 3 Diskriminierungsbereiche



* gegenüber 2015

1.1 | Meldungen von Diskriminierung

2016 gingen bei Unia 5.619 Meldungen über mögliche Diskriminierung ein. Damit ist die Zahl der Meldungen im Vergleich zum Vorjahr (4.554 Meldungen im Jahr 2015) deutlich angestiegen, nämlich um 23%. So führten gleich mehrere Medienereignisse zu einer Reaktion von zahlreichen Bürgern. 78 Reaktionen gingen beispielsweise zu den Äußerungen des Brüsseler Bürgermeisters Yvan Mayeur über Flandern ein, nachdem es zu Ausschreitungen von Hooligans auf dem Place de la Bourse gekommen war. Ein weiteres Beispiel sind die etwa 50 Reaktionen zu den rassistischen Kommentaren, die nach dem tödlichen Unglück eines Jugendlichen marokkanischer Herkunft bei einem Urlaub in Marokko in sozialen Netzwerken zu vernehmen waren.

Im Unterschied zu den Vorjahren gingen die meisten Meldungen 2016 zu Problemen im Bereich Beschäftigung ein, nämlich insgesamt 1.098, was mehr als eine Verdoppelung gegenüber 2015 bedeutet (+55 %). Dieser beträchtliche Anstieg geht vor allem auf den öffentlichen Sektor und den Profit-Sektor zurück. An zweiter Stelle kommt der Bereich Güter und Dienstleistungen (insgesamt 1.068 Meldungen, d. h. ein Anstieg von 19 %). Hierzu gehören: Wohnungswesen, Gastgewerbe, Finanzdienstleistungen, Verkehrswesen, Handel, freie Berufe, Gesundheitsrecht und die Bestimmungen zum Wohlbefinden bei der Arbeit. An dritter Stelle rangiert der Bereich Medien, zu dem 624 Meldungen bei Unia eingingen, womit ein Rückgang von 5 % gegenüber 2015 zu verzeichnen ist. Dies ist übrigens der einzige Bereich, in dem Unia rückläufige Meldungszahlen feststellt.

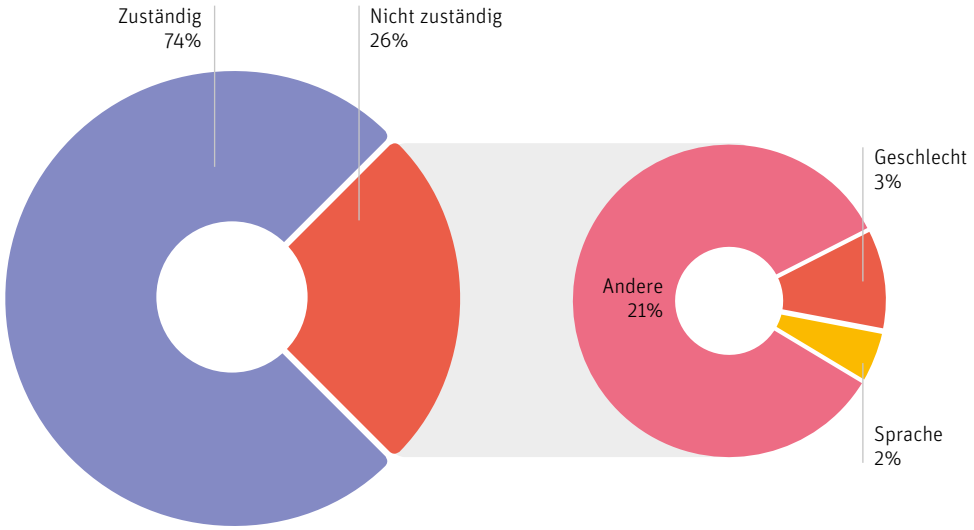
Die meisten Meldungen, 1.647 an der Zahl, betrafen das Antirassismusgesetz. Gegenüber 2015 ist dies ein leichter Anstieg um 10 %, auch wenn es einen leichten Rückgang im Vergleich zu 2014 bedeutet. An zweiter Stelle kommt das Diskriminierungsmerkmal Behinderung mit 852 Meldungen, wobei die Kurve hier wie in den letzten Jahren weiter ansteigt. Das dritthäufigste Merkmal in dieser Statistik war Glaube und Weltanschauung mit insgesamt 762 Meldungen bei Unia, d. h. 21 % mehr als im Jahr 2015.

Methodik

Die meisten Meldungen bei Unia stammen von Opfern oder direkten Zeugen der betreffenden Diskriminierungsstraftaten. In einigen Bereichen, wie Medien, ist es nicht immer das Opfer, das sich bei Unia meldet, sondern manchmal sind es Personen oder Organisationen, die beispielsweise schockiert auf eine Hassbotschaft reagieren.

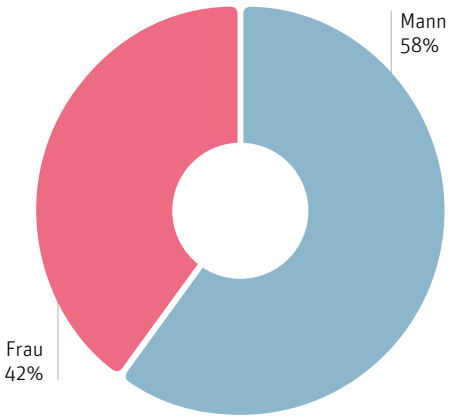
Neben den Anrufen, die Unia bezüglich (möglichen) Diskriminierungen erhält, werden auch alle Fragen zur Antidiskriminierungsgesetzgebung sowie alle Bemerkungen oder Fragen zu aktuellen Ereignissen als Meldung registriert.

Gesamtzahl Meldungen 2016, „Unia zuständig/nicht zuständig“ (n=5.619)



Geschlecht des Melders (n=5.619)

Genau wie in den Vorjahren gab es mehr männliche als weibliche Melder, nämlich 3.236 gegenüber 2.383.



Zahl der Melder (n=5.619)

Niederländisch	3.332
Französisch	2.183
Englisch	87
Andere	12
Deutsch	5
Insgesamt	**5.619**

Art der Meldung (n=5.619)

Bitte um Beistand	2.419
Einfache Meldung	1.911
Informationsanfrage	1.080
Allgemeine Unzufriedenheit	143
Eigeninitiative von Unia*	66
Insgesamt	**5.619**

* Von Unia selbst eröffnet falls keine Meldung von außen eingeht.

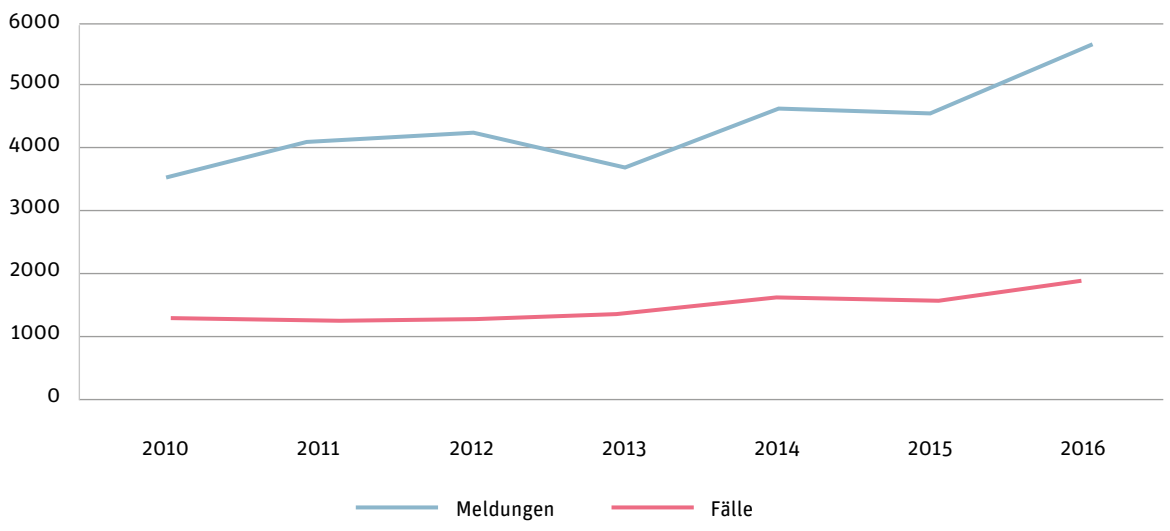
Art der Kontaktaufnahme durch den Melder (n=5.619)

Unia-Website und E-Mail	3.388
Telefon	1.845
Besuch	157
Andere	164
Fax und Brief	65
Insgesamt	**5.619**

1.2 | Diskriminierungsfälle

2016 eröffnete Unia insgesamt 1.907 neue Fälle.

Entwicklung der Meldungen und Fälle (2010-2016)



Hinweis

In ein und demselben Fall kann es um mehrere Diskriminierungsmerkmale gehen. Deshalb liegt der n-Wert einiger Tabellen und Grafiken über der tatsächlichen Anzahl Fälle.

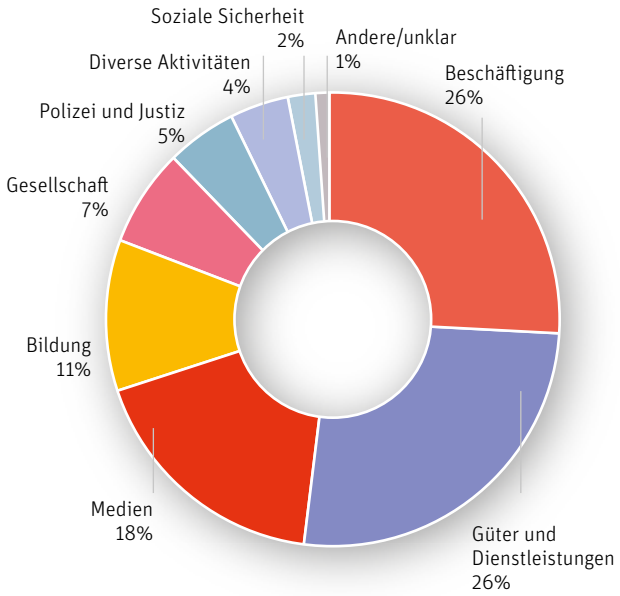
Unter „diverse Aktivitäten“ verstehen wir neben politischen und wirtschaftlichen Aktivitäten vor allem soziokulturelle und sportliche Aktivitäten. Dabei geht es beispielsweise um den Zugang zu einem Konzert, einem Sportverein usw.

Neue Fälle 2016 nach Diskriminierungsmerkmal und Gesellschaftsbereich (n=2.095)

	Insgesamt	%	Beschäf-tigung	Güter und Dienst-leistungen	Medien	Bildung	Bildung	Polizei + Justiz	Diverse Aktivitäten	Soziale Sicherheit	Andere/ unklar
Insgesamt	**2.095**		**575**	**536**	**384**	**222**	**149**	**102**	**80**	**36**	**11**
%			**27%**	**26%**	**18%**	**11%**	**7%**	**5%**	**4%**	**2%**	**1%**
„Antirassismus“ Merkmale	**698**	**32%**	169	164	177	40	60	64	20	2	2
Behinderung	**487**	**23%**	106	161	9	127	15	15	32	17	5
Glaube oder Weltanschauung	**390**	**19%**	88	45	158	39	31	11	13	4	1
Alter	**144**	**7%**	104	26		2		2	5	4	1
Sexuelle Orientierung	**104**	**5%**	20	16	30	3	31	1	3		
Vermögen	**96**	**5%**	2	87	1	1		2		2	1
Gesundheits-zustand	**87**	**4%**	50	19	2	2		4	1	3	
Personenstand	**21**	**1%**	4	9		2	2			4	
Politische Überzeugung	**20**	**1%**	2	4	6		7		1		
Körperliches Merkmal	**18**	**1%**	7	2		2	2	2	3		
Gewerkschaftliche Überzeugung	**17**	**1%**	14	1	1						1
Andere (Unia zuständig)	**13**	**1%**	3	2	0	4	1	1	2	0	0

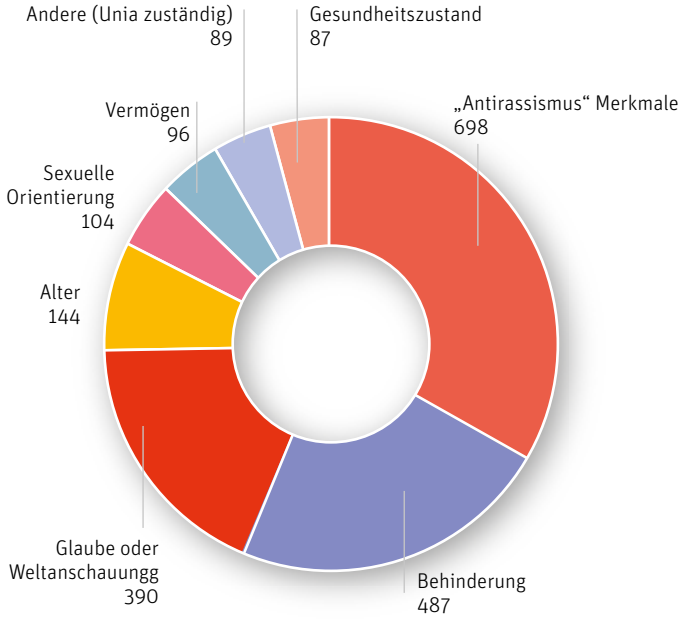
Neue Fälle 2016 nach Gesellschaftsbereich

(n=1.907)



Gesellschaftsbereich	Fälle
Beschäftigung	504
Güter und Dienstleistungen	500
Medien	334
Bildung	213
Gesellschaft	142
Polizei und Justiz	91
Diverse Aktivitäten	77
Soziale Sicherheit	35
Andere/unklar	11
Insgesamt	**1.907**

Neue Fälle 2016 nach Diskriminierungsmerkmal (n=2.095)



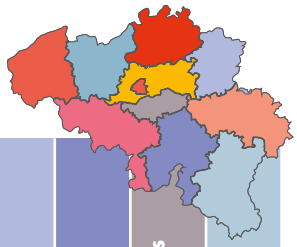
1.3 | Tatort

Unter Tatort ist der Ort zu verstehen, an dem eine mögliche Diskriminierung oder eine mögliche Hassstraftat stattfand. Er ist also nicht mit dem Ort der Meldung oder dem Wohnsitz des Opfers (oder Melders) zu verwechseln.

Unia registriert den Tatort möglichst genau, sofern diese Information in Erfahrung zu bringen und relevant ist. Da dies bei Hassbotschaften im Internet oder in den Medien nicht oder eher selten der Fall ist, werden diese Fälle hier nicht berücksichtigt.

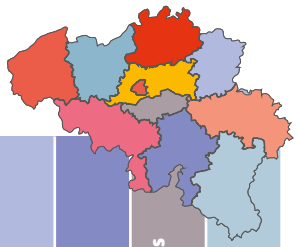
Sofern der Bereich, in dem sich die Tat ereignet, nicht in eine ortsgebundene Zuständigkeit der Regionen (zum Beispiel öffentlicher Verkehr) oder der Gemeinschaften fällt (zum Beispiel Bildung), reicht der Indikator „Tatort“ als solcher nicht, um die anwendbare Gesetzgebung (Gesetz, Dekret, Ordonnanz) und die politische Zuständigkeit (föderal, regional, gemeinschaftlich, lokal) zu bestimmen. In der Praxis liegt oft ein komplexer juristischer Sachverhalt vor, bei denen ein Bezug zu verschiedenen Befugnissen möglich ist.

Tatort (Fälle außer Medien/Internet) nach Gesellschaftsbereich (n=1.573)



	Insgesamt	%	Region Brüssel-Hauptstadt	Antwerpen	Ostflandern	Flämisches Brabant	Westflandern	Lüttich	Hennegau	Limburg	Namur	Wallonisches Brabant	Luxemburg
Insgesamt	**1.573**		**296**	**223**	**180**	**153**	**126**	**117**	**82**	**74**	**47**	**35**	**16**
%			**19%**	**14%**	**11%**	**10%**	**8%**	**7%**	**5%**	**5%**	**3%**	**2%**	**1%**
Beschäftigung	**504**	**32%**	119	68	49	48	40	27	23	27	15	13	2
Güter und Dienstleistungen	**500**	**32%**	80	73	71	59	49	40	19	17	18	5	5
Bildung	**213**	**14%**	45	29	15	15	9	21	23	8	5	12	3
Gesellschaft	**142**	**9%**	20	19	19	17	8	12	12	10	6	4	3
Polizei und Justiz	**91**	**6%**	17	20	11	6	12	7	3	5		1	1
Diverse Aktivitäten	**77**	**5%**	9	12	8	7	5	8	2	6	3		2
Soziale Sicherheit	**35**	**2%**	6	2	5		2	2					
Andere/unklar	**11**	**1%**			2	1	1			1			

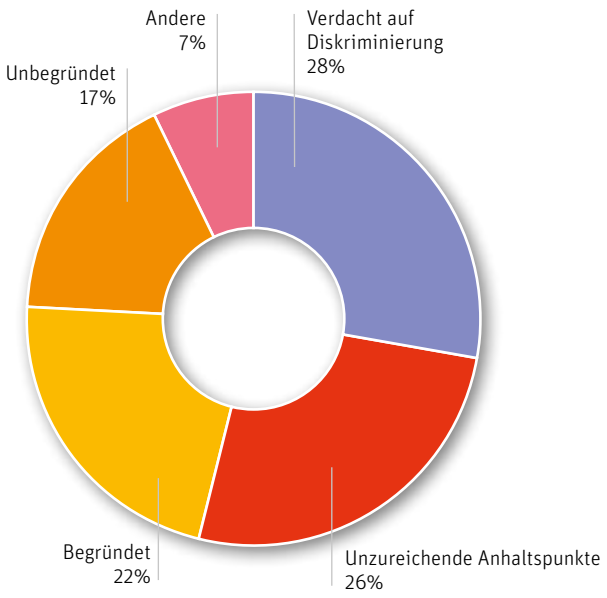
Tatort (Fälle außer Medien/Internet) nach Diskriminierungsmerkmal (n=1.711)



	Insgesamt	%	Region Brüssel-Hauptstadt	Antwerpen	Ostflandern	Flämisches Brabant	Westflandern	Lüttich	Hennegau	Limburg	Namur	Wallonisches Brabant	Luxemburg
Insgesamt	**1.711**		**332**	**235**	**198**	**166**	**132**	**130**	**87**	**83**	**52**	**40**	**16**
%			**19%**	**14%**	**12%**	**10%**	**8%**	**8%**	**5%**	**5%**	**3%**	**2%**	**1%**
„Antirassismus“ Merkmale	**521**	**30%**	110	93	63	64	43	31	16	35	7	8	2
Behinderung	**478**	**28%**	84	55	59	31	42	42	36	16	17	17	6
Glaube oder Weltanschauung	**232**	**14%**	65	32	20	25	11	23	11	13	3	4	4
Alter	**144**	**8%**	19	18	14	17	19	2	4	7	3	1	1
Vermögen	**95**	**6%**	8	11	15	11	10	13	3	2	11		
Gesundheits-zustand	**79**	**5%**	19	4	9	5	2	6	5	3	5	4	1
Sexuelle Orientierung	**74**	**4%**	11	15	9	6	1	6	4	2	4	3	1
Personenstand	**21**	**1%**	2	3	4		1	1					
Körperliches Merkmal	**18**	**1%**	5	2	3	1			1	1		2	1
Gewerkschaftliche Überzeugung	**16**	**1%**	2			4		2	6			1	
Politische Überzeugung	**14**	**1%**	2	1	2	1	1	1	1	3			
Andere Merkmale	**19**	**1%**	5	1	0	1	2	3	0	1	2	0	0

1.4 | Abgeschlossene Fälle 2016: Auswertung und Ergebnis

2016 hat Unia 1.794 Fälle abgeschlossen, d. h. 26 % mehr als im Jahr 2015.

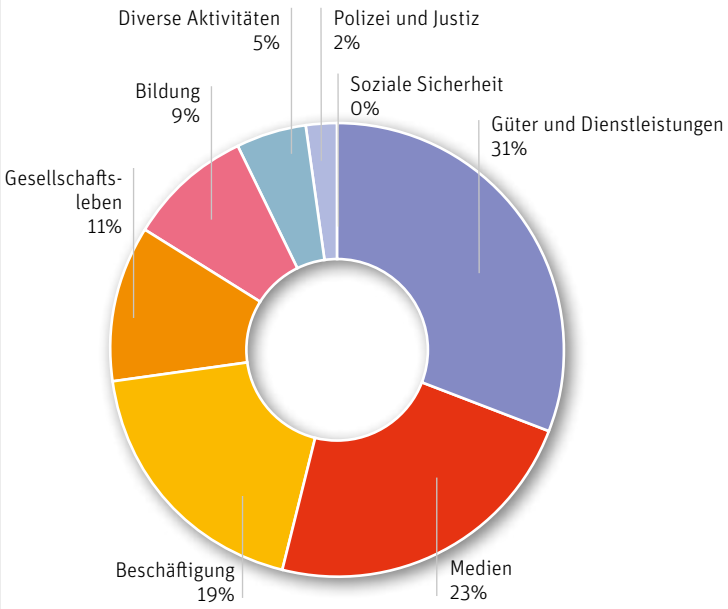


65 % dieser begründeten Fälle wurden 2016 eröffnet, 28 % im Jahr 2015 und 7 % vorher. Bei einem Großteil geht es um Fälle von Aufstachelung zu Hass im Bereich Medien (18 %), gefolgt von direkter Diskriminierung bei Gütern und Dienstleistungen (17 %) und Beschäftigung (11 %).

Bei den Fällen, in denen sich der Verdacht auf Diskriminierung erhärtet hat, geht es in einem Großteil um Beschäftigung (27 %), Güter und Dienstleistungen (26 %) und Medien (24 %). Bei dieser Art von Fällen stoßen wir hauptsächlich auf direkte Diskriminierung (37 %), Anstachelung zu Hass, Diskriminierung oder Gewalt (25 %), indirekte Diskriminierung (12 %) sowie Verweigerung angemessener Vorkehrungen (14 %).

Fälle, in denen die Diskriminierung wegen unzureichender Anhaltspunkte nicht festgestellt werden konnte, haben den zweitgrößten Anteil (26 %) an der Gesamtzahl abgeschlossener Fälle. Hierbei ging es in 32 % der Fälle um Beschäftigung, in 28 % um Güter und Dienstleistungen und in 12 % um Medien.

Abgeschlossene begründete Fälle 2016 nach Gesellschaftsbereich



Unter den unbegründeten abgeschlossenen Fällen im Jahr 2016 ging es in 40 % um Medien, in 18 % um Güter und Dienstleistungen und in 11 % um Beschäftigung.

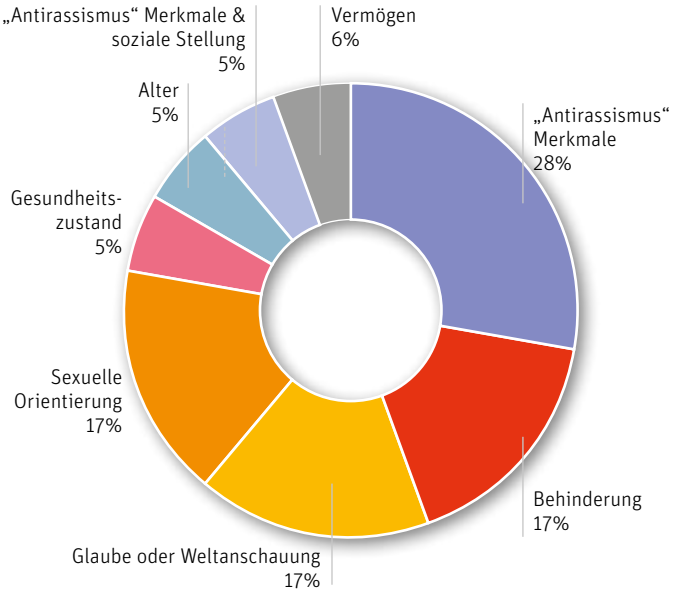
1.5 | Gerichtsverfahren im Überblick

2016 beschloss Unia in 18 Fällen, vor Gericht zu ziehen. Diesen Weg wählt Unia dann, wenn eine außergerichtliche Lösung nicht möglich scheint und der Fall von auffalnder gesellschaftlicher Bedeutung ist (um beispielsweise einen rechtlichen Präzedenzfall zu schaffen oder die Gesetzgebung zu verdeutlichen) oder besonders gravierende Umstände vorliegen (beispielsweise bei flagranten Hassstraftaten).

Je nach juristischer Art des Falls kann es sich um eine zivilrechtliche Unterlassungsklage, ein Verfahren zur Sache oder um einen Strafverfahrensbeitritt als Zivilpartei handeln.

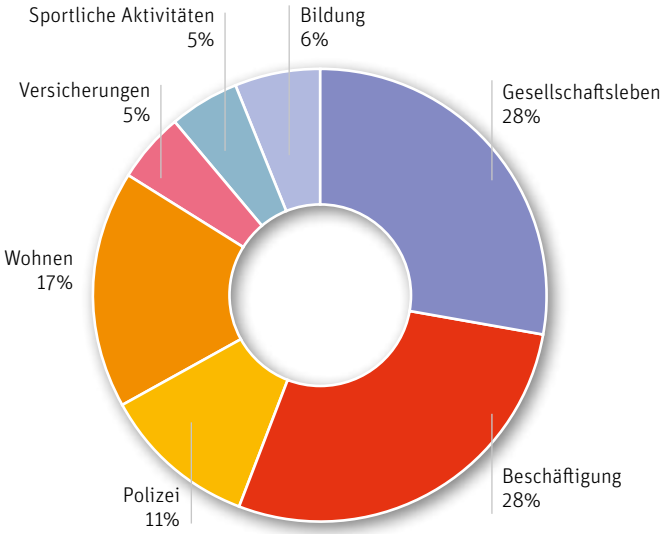
Anzahl Gerichtsverfahren nach Kriterium

	Dossiers
„Antirassismus“ Merkmale	5
Behinderung	3
Glaube oder Weltanschauung	3
Sexuelle Orientierung	3
Gesundheitszustand	1
Alter	1
„Antirassismus“ Merkmale & soziale Stellung	1
Vermögen	1
Insgesamt	**18**



Anzahl Gerichtsverfahren nach Gesellschaftsbereich

	Dossiers
Gesellschaftsleben	5
Beschäftigung	5
Polizei	2
Wohnen	3
Versicherungen	1
Sportliche Aktivitäten	1
Bildung	1
Insgesamt	**18**



Neun Zivilverfahren

- Eine Frau ausländischer Herkunft antwortete auf ein Stellenangebot als Lehrerin an einer Schule. Der Anwerbungsbeauftragte der Schule teilte ihr mit, dass bereits Vorstellungsgespräche liefen und er sich wieder bei ihr melden würde, falls dies nötig sei. Am nächsten Tag bewarb sich die Frau mit einem ähnlichen Lebenslauf, diesmal jedoch unter einem anderen (belgisch klingenden) Namen, worauf der Direktor sie zu einem Vorstellungsgespräch einlud. Unia schloss sich der Frau an und reichte eine Unterlassungsklage beim Arbeitsgericht in Brüssel ein. In einem Vermittlungsverfahren auf Vorschlag des Arbeitsgerichts kam man schließlich zu einer Einigung.

- Eine Immobilienagentur lehnte Mietinteressenten ab, die keinen belgischen Personalausweis haben. Unia reichte eine Unterlassungsklage beim Gericht erster Instanz in Dendermonde ein.

- Eine Frau wollte eine Hypothekenversicherung für den Kauf eines Hauses abschließen. Die Versicherungsgesellschaft lehnte ihren Antrag ab, weil die Frau HIV-positiv ist. Die Versicherungsgesellschaft stufte das Risiko als zu hoch ein. Unia reichte eine Unterlassungsklage gegen die Versicherungsgesellschaft ein.

- Eine Frau, die in einem Lager arbeitete, beschloss nach mehreren Monaten Abwesenheit, ein Kopftuch zu tragen. Ihr Arbeitgeber fand, dass das Tragen eines Kopftuchs nicht mit der Arbeitsordnung zu vereinbaren sei, und entließ die Arbeiterin aus schwerwiegendem Grund. Nach misslungenen Schlichtungsversuchen reicht Unia gemeinsam mit der Arbeiterin eine Unterlassungsklage vor dem Arbeitsgericht in Brüssel ein.

- Ein Eigentümer vermerkt in einem Online-Mietangebot, dass er Flüchtlinge ablehnt. Nach misslungenen Schlichtungsversuchen reicht Unia eine Unterlassungsklage gegen diesen Eigentümer beim Gericht erster Instanz in Lüttich ein.

- Nach 21-monatiger Abwesenheit wegen Krebsbehandlung und Reha erhielt eine Verkäuferin die Erlaubnis vom Vertrauensarzt, die Arbeit wieder aufzunehmen. Doch statt ihr angemessene Vorkehrungen anzubieten, um ihre Arbeitsbehinderung auszugleichen und sie wieder einzugliedern, entließ der Arbeitgeber sie. Als Grund gab das Unternehmen an, dass ihre Stellvertreterin bereits eingearbeitet sei und inzwischen einen unbefristeten Arbeitsvertrag habe. Das Arbeitsgericht Löwen urteilte, dass sie nicht diskriminiert worden sei. Um eine korrekte Anwendung der Antidiskriminierungsgesetzgebung zu erwirken und ihre Gewerkschaft in diesem Punkt zu unterstützen, ist Unia dem Berufungsverfahren vor dem Brüsseler Arbeitsgerichtshof freiwillig beigetreten.

- Eine 52-jährige Frau ging zu einem Vorstellungsgespräch und erhielt anschließend einen Brief, der besagte, dass sie aufgrund ihres Alters nicht näher in Betracht komme und dass die Geschäftsleitung sich für einen Bewerber in der Altersgruppe 35 bis 45 Jahre entschieden habe. Unia trat dem Verfahren vor dem Appellationshof in Lüttich als Zivilpartei bei.

- Zum Ende des ersten Schuljahres beschloss eine Schule, dass sie nicht länger bereit sei, das Inklusionsprojekt für einen Schüler mit Down-Syndrom fortzuführen, der bereits seit dem Kindergarten zur Schule ging. Unia reichte eine Unterlassungsklage beim Gericht erster Instanz in Antwerpen ein.

- Ein Eigentümer vermietet preisgünstige Zimmer, allerdings nur an Studenten oder Personen mit Berufseinkommen. ÖSHZ-Leistungsempfänger, Arbeitslose und Personen mit Invaliditätsentschädigung hingegen werden verweigert. Unia hat beschlossen, ein Zivilverfahren vor dem Gericht erster Instanz in Löwen gegen den Eigentümer anzustrengen.

Neun Strafverfahren

Unia ist neun Strafverfahren als Zivilpartei beigetreten.

- Ein Mann hat eine Muslimin mit Kopftuch wiederholt in einer Bäckerei beleidigt, mit Äußerungen wie: „Du musst dich hier integrieren. Mach dich aus dem Land, du bist hier nicht in Marokko. Der Islam ist das Übelste, das es gibt. Der Islam muss weg. Ihr seid Dreck und nichts wert. Du bist Ungeziefer und eine Missgeburt. Mach dich aus diesem Land raus …“. Die Verhandlung vor dem Gericht erster Instanz in Löwen ist auf den 11. April 2017 anberaumt.

- Nach dem Putschversuch vom 15. Juli 2016 in der Türkei wurden Gebäude des Fedactio und seiner Mitgliedsvereinigungen mehrfach beschädigt und mit Graffiti-Botschaften verschmiert. Fedactio ist ein Dachverband von 52 Vereinigungen, die überwiegend von Belgiern türkischer Abstammung in der zweiten oder dritten Generation gegründet wurden, mit Abteilungen in ganz Belgien. Fedactio und seine Mitgliedsvereinigungen werden mit der Gülen-Bewegung in Verbindung gebracht. Unia ist der gerichtlichen Untersuchung in Gent als Zivilpartei beigetreten.

- Im März 2016 gab der Korpschef der lokalen Polizeizone Antwerpen bekannt, dass eine gerichtliche Untersuchung im Fall von vier lokalen Polizeibeamten (bekannt als die „Bande von Sproetje und Mega Toby“) eröffnet wurde. Bei ihren Einsätzen hatten die Polizeibeamten Personen ins Visier genommen, die in prekären Situationen lebten, wie Flüchtlinge oder Personen ohne gültige Ausweisdokumente. Sie erpressten diese Personen und nahmen ihnen Geld und andere Besitzgegenstände, wie Handys, ab. Unia trat vor dem Untersuchungsrichter in Antwerpen als Zivilpartei auf.

- In Löwen wurde ein homosexuelles Paar auf dem Weg zu einem Fitness-Center bedrängt. Aus dem geöffneten Fenster eines Fahrzeugs heraus stellte der Täter den Opfern erniedrigende Fragen sexueller Art, wie „Ich frag mich, wer bei euch wen in den Arsch fickt“. Er verfolgte das Paar bis in das Fitness-Center und wiederholte in Anwesenheit der Personalmitglieder des Fitness-Centers homophobe Äußerungen wie „dreckige Homos“ und „Hurensöhne“. Der Täter wurde im November 2016 vor dem Korrektionalgericht in Löwen zu einer effektiven Gefängnisstrafe von 6 Monaten verurteilt.

- Ein Polizeibeamter in Antwerpen wandte bei einem Einsatz am Bahnhof Luchtbal übertriebene Gewalt an. Das Opfer war ein in seiner Entwicklung beeinträchtigter Jugendlicher mit Migrationshintergrund und Crouzon-Syndrom. Unia ist als Zivilpartei aufgetreten, um sicherzustellen, dass bei der Untersuchung auch auf ein mögliches Diskriminierungsmotiv geachtet wird.

- Ein Wirt in Mortsel hatte zum Ausräumen seiner ausgebrannten Kneipe einen Trupp aus fünf Bauarbeitern zusammengestellt. Er war frustriert und verschaffte seinem Ärger Luft, indem er dem einzigen fremdstämmigen Bauarbeiter heftige Schläge verpasste. Eines der Motive für den Angriff war Hass, Missachtung oder Feindseligkeit aufgrund von Merkmalen, die im Antirassismusgesetz geschützt sind. So bekam der Bauarbeiter zu hören: „Was hast du eigentlich hier zu suchen, du Makake? Geh doch nach Syrien kämpfen!“. Unia ist dem Verfahren vor dem Korrektionalgericht in Antwerpen als Zivilpartei beigetreten. Die Verhandlung vor diesem Gericht war auf den 1. Februar 2017 anberaumt.

- Ein Homosexueller wurde nach dem Besuch seiner Stammkneipe Opfer einer Gewalttat. Zwei Personen zwangen ihn zu Oralverkehr und warfen ihn danach in die Ourthe, wobei sie ihm homophobe Beleidigungen hinterherriefen, wie: „Erstick doch, du dreckiger Homo“. Der Mann konnte sich wie durch ein Wunder aus dem Wasser retten und das Ufer hochklettern. Der Appellationshof in Lüttich verkündet das Urteil am 16. Februar 2017.

- Zwei homosexuelle Männer wurden mitten in Brüssel Opfer einer vorsätzlichen Gewalttat. Der minderjährige Täter brachte deutlich seine Missachtung, Gehässigkeit und Feindseligkeit gegenüber den Opfern aufgrund ihrer sexuellen Orientierung zum Ausdruck. Unia ist dem Verfahren vor dem Jugendgericht in Brüssel als Zivilpartei beigetreten.

- Ein europäischer Beamter hielt vor einer Terrasse im EU-Viertel eine antisemitische Rede. Dabei verurteilte er pauschal die Politik Israels und alle Juden, beleidigte das Opfer mit „dreckige Jüdin“ und schlug sie mit einer Schreibtafel, auf welcher der Name Mussolini stand. Unia ist dem Verfahren vor dem Korrektionalgericht in Brüssel als Zivilpartei beigetreten.

Einfache Anzeigen

2016 hat Unia 35 Anzeigen erstattet, bei denen sie die Staatsanwaltschaft ersuchte, eventuelle strafrechtliche Verstöße zu prüfen: 23 Fälle in Niederländisch, 12 in Französisch. Es ging dabei in 25 Fällen um Hassstraftaten, in 7 um Hassbotschaften und in 3 um Diskriminierung. Folgende Gesellschaftsbereiche waren betroffen: Gesellschaftsleben (23), Polizei (4), Beschäftigung (3), Internet (3) sowie Güter und Dienstleistungen (2). In 21 Fällen wurde Anfang 2017 noch ermittelt.

Die Staatsanwaltschaften haben die von Unia angetragenen Fälle mit der nötigen Sorgfalt behandelt. So wurden strafrechtliche Schritte unternommen, sei es durch direkte Ladung vor Gericht oder die Eröffnung einer gerichtlichen Untersuchung oder die Anwendung einer Straf- und/oder Entschädigungsvermittlung.

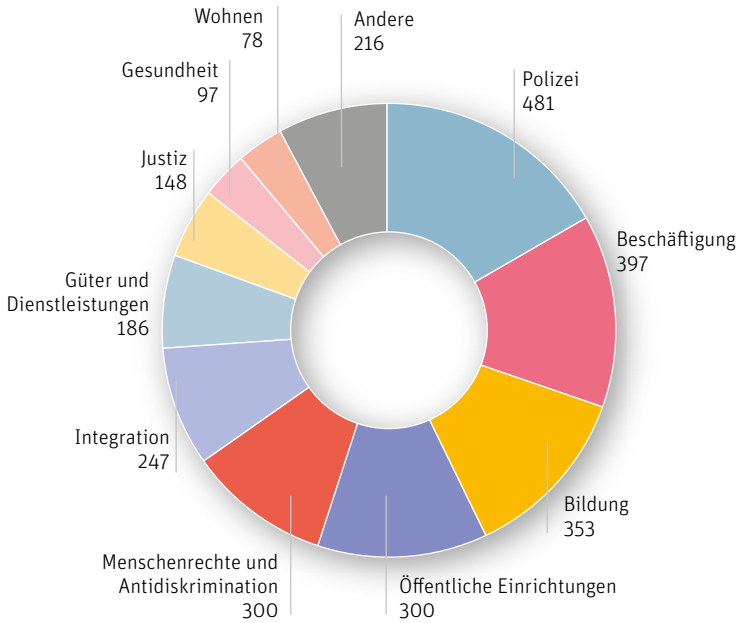
Bedeutsame Urteile und Gerichtsbeschlüsse über Diskriminierung, Hassbotschaften und Hassstraftaten finden sich auf www.unia.be in der Rubrik „Rechtsprechung und Alternativen“.

1.6 | Information, Sensibilisierung und Ausbildung: Einsätze vor Ort

Unia hat 2016 in eine starke Präsenz vor Ort investiert. Die Statistiken zeigen einen signifikanten Anstieg bei allen Interventionsformen: Information und Sensibilisierung, doch auch Ausbildung und Begleitung. Die Zahl der Zielpersonen, die Unia hiermit erreicht, ist 2016 deutlich angewachsen.

Information und Sensibilisierung (<4 St.)	2015	2016
Stunden	444	912
Teilnehmer	5.974	9.433
Ausbildung und Begleitung (<4 St.)	**2015**	**2016**
Stunden	1.661	1.945
Teilnehmer	2.700	3.922
Insgesamt	**2015**	**2016**
Stunden	2.105	2.857
Teilnehmer	8.674	13.355

Zeitaufwand in Stunden 2016 nach Gesellschaftsbereich (n=2.857)



Bei den **Informations- und Sensibilisierungsaktionen** hat sich der Zeitaufwand verdoppelt (von 444 Stunden auf 912 Stunden), wobei die Teilnehmerzahl um 55 % gestiegen ist. Dieser Anstieg ist größtenteils auf die (2014 angelaufene) Interföderalisierung, die Integration oder Schaffung lokaler Kontaktstellen und auf die Arbeit von Unia zu ihrer Bekanntheitssteigerung zurückzuführen.

Organisationen, öffentliche Einrichtungen und Unternehmen finden den Weg zu Unia immer schneller und leichter. Darüber hinaus hat Unia 2016 auch proaktiv auf präventive Aktionen gesetzt und damit ihre Reichweite vergrößert.

Neben den zentralen Diensten in Brüssel tragen auch die lokalen Kontaktstellen zunehmend zu einer verstärkten Präsenz vor Ort bei. So kann Unia Stakeholder wie Gemeindeverwaltungen leichter erreichen. Die Interföderalisierung hat zudem einen positiven Effekt auf die Zusammenarbeit mit der flämischen, wallonischen und Brüsseler Regierung. Die Informations- und Sensibilisierungsaktionen sind zahlenmäßig deutlich angestiegen.

Ein Aufwärtstrend zeigt sich auch bei gezielteren Aktionen zur **Ausbildung und Begleitung**. Mit einem Anstieg von 20 % beim Zeitaufwand (und 50 % bei den erreichten Teilnehmern) wurde auch 2016 intensiv an strukturellen Veränderungen in Unternehmen, öffentlichen Einrichtungen und Organisationen gearbeitet. Mehrere bestehende Interessenvereinigungen konnten 2016 fortgeführt und einige neue weiter ausgebaut werden.

Neben den zahlreichen Ausbildungen und Begleitungen bei der Polizei (481 Stunden) war Unia 2016 erneut sehr aktiv in Sachen **Arbeit und Beschäftigung** (397 Stunden). In diesem Bereich sind die Ausbildungen vor allem auf zwei Schwerpunkte ausgerichtet:

- **die Beschäftigung von Zielgruppen, die potenziell von Arbeitgebern diskriminiert werden**. Hier visiert Unia insbesondere die Arbeitsvermittlungsdienste an. Eines der Ausbildungsangebote soll Arbeitsvermittler darin schulen, mit diskriminierenden Anfragen von Arbeitgebern umzugehen. Diese Ausbildung gibt nähere Erläuterungen und Einsichten in den Gesetzesrahmen und bietet die Möglichkeit, mit Tools und Techniken zu üben. Auf diese Weise lassen sich eventuell vorgefasste Meinungen von Arbeitgebern aushebeln, sodass man sich auf die objektiven Anwerbungsaspekte konzentrieren kann.

- **Wahrung der Arbeitsstelle**. Zielgruppe dieser Ausbildungen sind hier vor allem Vorgesetzte. Unia gibt ihnen die nötigen Instrumente an die Hand, um ein

Arbeitsumfeld ohne Diskriminierung und Mobbing zu garantieren. Außerdem verhilft Unia ihnen dazu, Vielfalt als zentrales Element in ihre Politik aufzunehmen und konstruktiv mit Fragen des Personals zum Thema Vielfalt umzugehen.

1.7 | Gutachten und Empfehlungen

Unia führt Untersuchungen und Studien über Diskriminierung am Arbeitsplatz, in der Schule und auf dem Wohnungsmarkt durch. Darüber hinaus ziehen wir Schlussfolgerungen aus den von uns bearbeiteten individuellen und strukturbedingten Fällen. Anhand dieser Erkenntnisse formulieren wir dann gezielte Gutachten und Empfehlungen für Organisationen, Einrichtungen und Regierungen. Diese Gutachten sind abrufbar auf unserer Website www.unia.be, unter „Gesetzgebung & Empfehlungen".

Föderal

Evaluationsbericht über die Antidiskriminierungs- und Antirassismusgesetzgebung

Unia hat einen Evaluationsbericht über die Antidiskriminierungs- und Antirassismusgesetzgebung auf Grundlage der eigenen Praxiserfahrung, der bekannten nationalen Rechtsprechung und der allgemeinen Erkenntnisse aus der Diskriminierungsbekämpfung verfasst.

Öffentliche Anhörung zur Reform der Gesetzgebung über die berufliche Ausübung der Gesundheitspflege

Die föderale Gesundheitsministerin Maggie De Block arbeitet an einer Reform der Gesetzgebung über die berufliche Ausübung der Gesundheitspflege. Die bestehende Gesetzgebung enthält einige Hindernisse und beeinträchtigt insbesondere das Recht auf Inklusion behinderter Auszubildender, die während ihrer Ausbildung auf Pflege und Arzneimittel angewiesen sind. Zudem schafft die Gesetzgebung problematische Situationen in Bildungseinrichtungen und in den Aufgabenbereichen persönlicher Assistenten. Unia fordert, die geplante Reform in Angriff zu nehmen und diese Hindernisse zu beseitigen.

Zugänglichkeit der Infrastruktur und Fahrzeuge der Bahngesellschaft SNCB/NMBS für Personen mit Behinderung

Der belgische Staat und die SNCB/NMBS stehen vor dem Abschluss eines neuen Betreibervertrags (2017). Unia hat ihre Empfehlung von 2014 über die Zugänglichkeit der Infrastruktur und Fahrzeuge der SNCB/NMBS aktualisiert und verlangt von der Bahngesellschaft einen Zeitplan zur Umsetzung eines inklusiven Bahnverkehrs.

Flandern

Gutachten zum Plan für horizontale Chancengleichheitspolitik

Die flämische Ministerin für Chancengleichheit Liesbeth Homans koordiniert den Plan für horizontale Chancengleichheitspolitik („Horizontaal Gelijkekansenbeleidsplan"). Unia hat zu diesem Plan ein Gutachten erstellt, welches sie auch der amtlichen Kommission für Chancengleichheit präsentiert hat. Unia bat um ein stärkeres Engagement der Ministerin, mit konkreten Schritten, um zu einem besseren Ergebnis zu kommen.

Gutachten zum Aktionsplan für die Bekämpfung arbeitsbezogener Diskriminierung

Der flämische Arbeitsminister Philippe Muyters will die Diskriminierungsbekämpfung mit einem Aktionsplan gegen arbeitsbezogene Diskriminierung (ABAD) voranbringen. Unia hat ein Gutachten zum Entwurf dieses Aktionsplans erstellt und plädiert hierin für ein entschlossenes Vorgehen gegen arbeitsbezogene Diskriminierung. Hierzu legt Unia unter anderem nahe, die Inspektionsdienste zu Praxistests zu ermächtigen und in allen Sektoren selbstregulierende Maßnahmen gegen Diskriminierung einzuführen.

Gutachten zur Konzeptnote über Privatvermietungen

Die flämische Wohnungsministerin Liesbeth Homans hat 2016 ihre Konzeptnote über Privatvermietungen vorgestellt. Unia gab ein Gutachten zu dieser Konzeptnote ab, unter anderem zu der Frage, wie Diskriminierung auf dem Mietwohnungsmarkt zu bekämpfen ist. Sensibilisierung und Selbstregulierung sind in der Tat ein Thema in der Konzeptnote, was zu begrüßen ist, doch verlangt Unia außerdem, dass die Wohnungsinspektion

an der Aufgabe beteiligt wird, die Einhaltung der Antidiskriminierungsgesetzgebung zu kontrollieren.

Empfehlung zur Pro-Kopf-Berechnungspolitik

Die flämische Regierung will ihren Personalbestand im Jahr 2019 um 1.950 Mitarbeiter reduzieren. Dabei wird die Anzahl Personalmitglieder nicht mehr nach Vollzeitäquivalenten berechnet, sondern pro Kopf. Durch diese Pro-Kopf-Berechnungspolitik („Koppenbeleid") zählt ein Halbzeitmitarbeiter künftig als Vollzeitmitarbeiter. Damit wächst normalerweise der Druck auf die politischen Entscheidungsträger, keine Halbzeitbeschäftigten mehr einzustellen oder sie schneller zu entlassen. Unia hat diese Maßnahme analysiert und befürchtet nun, dass sie es für Menschen mit Behinderung noch schwerer macht, Arbeit zu finden und zu behalten. Es besteht die Gefahr, dass die Pro-Kopf-Berechnungspolitik eine indirekte Form der Diskriminierung für Personen mit Behinderung oder mit chronischer Krankheit darstellt, da sie häufiger Halbzeitstellen haben oder suchen.

Empfehlungen zum inklusiven Unterricht

Im Schuljahr 2015-2016 hat Unia die Einführung des M-Dekrets verfolgt. Sie war an Informationssitzungen über das M-Dekret, über Inklusion im Unterricht und über angemessene Vorkehrungen beteiligt. Unia sprach mit Eltern behinderter Kinder, mit Behindertenorganisationen und mit Personen, die das M-Dekret als Lehrkraft, Direktion, CLB-Mitarbeiter (psychisch-medizinisch-sozialer Begleitdienst für Schüler) oder als Begleiter umzusetzen haben. Die Gespräche führten zu einem ersten Zwischenevaluationsbericht, der die Schlussfolgerungen und Empfehlungen von Unia zusammenfasst.

Gutachten zu den Ausführungserlassen des flämischen Dekrets über die personenanhängige Finanzierung (PVF-Dekret)

2016 hat Unia die Ausführung des PVF-Dekrets weiter verfolgt und dabei Gutachten zu den einzelnen Ausführungserlassen formuliert. Dies geschah auf Gesuch des flämischen Ministers für Wohlbefinden und Volksgesundheit Jo Vandeurzen. Es ging unter anderem um die Umsetzung der aktuellen Unterstützung im System der personenanhängigen Finanzierung („persoonsvolgende financiering"). Unia hat mit Nachdruck darauf hingewiesen, wie wichtig Mitsprache, ausreichende Information und ein effizienter Rechtsschutz für Personen mit Behinderung bei der Zuteilung eines personenanhängigen Budgets sind.

Empfehlung zur Inklusion gehörloser Schüler im flämischen Unterrichtswesen

Gehörlose Schüler im Förder- und auch im Regelunterricht können inzwischen einen Dolmetscher beanspruchen. Die Unterrichtsbegleitung durch einen Dolmetscher ist zwar eine angemessene Vorkehrung, bedeutet aber noch keine Inklusion. Unia plädiert dafür, unverzüglich mit der vollwertigen Inklusion gehörloser Personen im Regelunterricht zu beginnen.

Aufhebung des Systems der Freistellung von der Schulpflicht

Jedes Jahr werden etwa 500 Kinder und Jugendliche mit schweren Mehrfachbeeinträchtigungen, Verhaltensstörungen oder emotionalen Problemen von der Schulpflicht befreit. Unia vertritt den Standpunkt, dass dieses System aufgehoben werden muss, da es bestimmte Kinder und Jugendliche vom Unterricht ausschließt.

Gutachten zur Konzeptnote über die Basiserreichbarkeit

Ende 2015 verabschiedete die flämische Regierung eine Konzeptnote über die Basiserreichbarkeit. Ziel ist es, die öffentliche Verkehrspolitik ganzheitlicher und lokaler zu gestalten. Ganzheitlicher durch eine bessere Abstimmung der verschiedenen Transportarten aufeinander und lokaler durch die Organisation von definierten Verkehrsgebieten.

In einem Brief an den flämischen Mobilitätsminister Ben Weyts hat Unia im März 2016 Bemerkungen zu den Folgen der Basiserreichbarkeit der Verkehrsmittel für Personen mit eingeschränkter Mobilität eingereicht. Die Kombination der verschiedenen Mobilitätsformen erhöht nicht die Zugänglichkeit des öffentlichen Verkehrs. Außerdem bietet der Bahnverkehr an sich noch keine ausreichende Zugänglichkeit für Personen mit eingeschränkter Mobilität, auch nicht in Abstimmung mit dem Bus- und Straßenbahnverkehr. Die Basiserreichbarkeit hat zudem ein geringeres Verkehrsangebot in ländlichen Gebieten sowie längere An- und Anschlussfahrten zur Folge. Hinzu kommt, dass eine stärker lokal ausgerichtete öffentliche Verkehrspolitik keine koordinierte Verkehrspolitik für Personen mit Behinderung garantiert.

Brüssel

Empfehlung zur Gleichbehandlung auf dem privaten Mietwohnungsmarkt in der Region Brüssel-Hauptstadt nach der sechsten Staatsreform

Seit Inkrafttreten der sechsten Staatsreform am 1. Juli 2014 fallen der Wohnungsbereich und somit auch die Regelung des Mietvertragsrechts in den Zuständigkeitsbereich der Regionen. Die föderalen Antidiskriminierungsgesetze sind im Prinzip nicht mehr auf diese Materie anwendbar, da diese Gesetze nicht für Angelegenheiten gelten, die in den Zuständigkeitsbereich der Gemeinschaften oder Regionen fallen. Unia empfiehlt der Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt unter anderem, den Anwendungsbereich des Brüsseler Wohnungsgesetzbuches (über die Gleichbehandlung) auf den privaten Mietwohnungsmarkt zu erweitern, um die Gesetzeslücke zu schließen.

Außerdem deckt diese Lücke eine Schwachstelle der Brüsseler Gesetzgebung in Sachen Diskriminierungsbekämpfung auf. Die Häufung spezifischer Antidiskriminierungsordonnanzen, die sich jeweils auf eine einzelne Materie beschränken, wird niemals die Garantie bieten, dass alle „juristischen Lücken“ geschlossen werden. Hierzu bedarf es einer umfassenden Rahmenordonnanz, die direkt auf alle Angelegenheiten anwendbar ist, die in den Zuständigkeitsbereich der Region Brüssel-Hauptstadt fallen.

Entwicklung positiver Maßnahmen in den öffentlichen Diensten der Region Brüssel-Hauptstadt

Wenn einzelne Personen oder Gruppen ganz klar ungleich behandelt werden in der Gesellschaft, kann die Regierung vorübergehend Maßnahmen ergreifen, um Abhilfe zu schaffen. Diese so genannten positiven Maßnahmen werden oft mit „umgekehrter Diskriminierung“ verwechselt, bei der plötzlich eine Gruppe gegenüber anderen Gruppen bevorteilt wird. Unia hat die juristischen und methodologischen Bedingungen der für die öffentlichen Brüsseler Dienste geltenden Gesetzgebung analysiert, unter denen die Region Brüssel-Hauptstadt gezielte positive Maßnahmen entwickeln kann, ohne eine neue Diskriminierung herbeizuführen.

Gutachten zum Vorentwurf des Erlasses der Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt über Dienstleistungsschecks

Auf Gesuch des Brüsseler Arbeits- und Wirtschaftsministers Didier Gosuin schlägt Unia Maßnahmen vor, um Diskriminierung im Dienstleistungsschecksektor effizienter zu bekämpfen, beispielsweise durch Aufnahme einer Nichtdiskriminierungsklausel in die Verträge mit Kunden.

Gutachten zum Entwurf der Ordonnanz über die Einbeziehung des Behinderungsaspekts in die politischen Leitlinien der Region Brüssel-Hauptstadt (Handistreaming)

Auf Gesuch der Brüsseler Staatssekretärin für Chancengleichheit Bianca Debaets hat Unia im Februar 2016 ein Gutachten zu dem Entwurf der Ordonnanz über die Einbeziehung des Behinderungsaspekts in die politischen Leitlinien der Region Brüssel-Hauptstadt erstellt.

In diesem Gutachten begrüßt Unia den Ansatz der Regierung, ihre Arbeit uneingeschränkt in den Rahmen der UN-Behindertenrechtskonvention einzubetten, bedauert aber, dass die Regierung keine Koordinatoren für Behinderungsfragen in ihrer Verwaltung einsetzt.

Gutachten zur Erfassung personenbezogener Daten von Praktikanten beim Europäischen Sozialfonds (ESF) 2014-2020 im Rahmen der Berufsausbildung

Der Brüsseler Verband der Organisationen für sozialberufliche Eingliederung (FeBISP) bat Unia um ein Gutachten über die Rechtmäßigkeit der Erfassung personenbezogener Daten im Rahmen von Berufsausbildungen für Praktikanten beim ESF 2014-2020.

Nach derzeitiger ESF-Arbeitsordnung müssen die Eingliederungsorganisationen zur Identifizierung von Praktikanten personenbezogene Daten erfassen, die direkt oder indirekt auf antidiskriminierungsrechtlich geschützte Merkmale hinweisen. Es geht dabei insbesondere um Daten über Behinderung, Gesundheitszustand, soziale Herkunft, Vermögen und nationale oder ethnische Abstammung (Personen ausländischer Herkunft).

Nach Einschätzung von Unia birgt dies die große Gefahr einer Stigmatisierung der Praktikanten in sich. Daher schlägt Unia vor, diese Daten von einer externen Stelle oder zumindest von einem an das Berufsgeheimnis gebundenen Sonderbeauftragten erfassen zu lassen.

Ferner ersuchte Unia den FeBISP, darüber nachzudenken, ob es nicht angebracht wäre, die Entscheidung über diese Regelung vorläufig aufzuschieben, bis die Kommission für den Schutz der Privatsphäre sich in diesem Fall zur Sache geäußert hat und ein angemessenes Schutzverfahren zur Erfassung dieser Daten eingerichtet ist, nach entsprechender Konzertierung mit den anderen Akteuren im Bereich der sozialberuflichen Eingliederung, die an Ausbildungsprojekten des ESF mitwirken.

Wallonie

Gutachten zum Entwurf des Dekrets der wallonischen Regierung zur Abänderung des Dekrets vom 6. November 2008 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung

Unia wurde vom wallonischen Minister für Chancengleichheit Maxime Prévot ersucht, ein Gutachten zur Abänderung des Dekrets zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung abzugeben. In diesem Gutachten hebt Unia die Notwendigkeit hervor, den Wortlaut des Dekrets so anzupassen, dass es im Sinne der Empfehlungen ist, die Unia in ihrer Evaluierung der föderalen Antidiskriminierungsgesetzgebung formulierte.

Gutachten zur Pflegeversicherung in der Wallonie

Die wallonische Pflegeversicherung soll den alters-, behinderungs- oder gesundheitsbedingten Verlust an Eigenständigkeit auffangen, damit die Betroffenen, sofern sie dies wünschen, möglichst lange in ihrer eigenen Wohnung bleiben können, und zwar gegen Zahlung einer jährlichen Prämie ab dem Alter von 26 Jahren.

Bei der Ausführung ihres Überwachungsauftrags äußerte sich Unia im April 2016 in einem Gutachten über die Rechtskonformität dieser Versicherung mit der UN-Behindertenrechtskonvention und den großen Rechtsgrundsätzen, die hieraus hervorgehen.

Französische Gemeinschaft

Gutachten zum Entwurf des Dekrets vom 3. Mai 2016 über die Aufnahme und Begleitung von Schülern mit Sonderbedarf im Regelpflichtschulunterricht

Unia begrüßt die Initiative, Verfahren zu Vermittlungs- und Berufungsmöglichkeiten bei Anträgen auf angemessene Vorkehrungen zu entwickeln. Unia hat allerdings auf mehreren Ebenen gewisse Fallstricke ausgemacht. So weist Unia insbesondere auf die Tatsache hin, dass das Dekret nicht in Einklang mit den Gesetzestexten steht, unter anderem mit der UN-Behindertenrechtskonvention. Außerdem sind die vorgeschlagenen Modalitäten zur Vermittlung und Berufung unzureichend.

Gutachten zum Diversitätsplan in den öffentlichen Diensten der Französischen Gemeinschaft

Auf Gesuch des Ministers für den öffentlichen Dienst André Flahaut verfasste Unia ein Gutachten zum Plan für die Förderung von Chancengleichheit und Diversität in öffentlichen Diensten. Dieses Gutachten erstreckt sich über mehrere Aktionsbereiche. Hervorgehoben werden vor allem folgende Aspekte:

- Zur korrekten Diagnose in Sachen Chancengleichheit und Diversität im öffentlichen Dienst plädiert Unia für verlässliche Statistiken. Hierzu müssen die Instrumente des sozioökonomischen Monitorings für Personen ausländischer Herkunft einsetzbar sein.

- In Zusammenhang mit dem spezifischen Fokus auf Personen mit Behinderung empfiehlt Unia, bei allen Dienstmitarbeitern für ein besseres Verständnis des Begriffs „angemessene Vorkehrungen“ zu sorgen. Unia empfiehlt zudem, spezifische Verfahren für Menschen mit Behinderung im Rahmen der Auswahl und Anwerbung zu entwickeln, einen Mechanismus zur prioritären Berücksichtigung von Bewerbern mit Behinderung einzuführen oder eine Kommission zu bilden, die mit der Überwachung der Quoten für Arbeitnehmer mit Behinderung im öffentlichen Dienst beauftragt ist.

- Experten für Chancengleichheit und Diversität erfahren oft wenig Wertschätzung ihrer Funktion seitens der Kollegen und müssen stärker unterstützt werden.

- Unia regt die Französische Gemeinschaft dazu an, durch Kommunikationsmaßnahmen auf die Öffnung des Beamte napparats der Gemeinschaft für ausländische Bürger (seit 2012) hinzuweisen.

Gutachten zum Plan für die Bekämpfung von Ungleichheit und Armut auf Gesuch des Ministerpräsidenten der Französischen Gemeinschaft Rudy Demotte

In diesem Gutachten hebt Unia den Zusammenhang zwischen Diskriminierungsbekämpfung und Armutsbekämpfung hervor und unterstreicht zudem die Notwendigkeit, die Antidiskriminierungsgesetze besser zu kennen, um Ausgrenzung zu verhindern. Außerdem ist es wichtig, Kinder und Jugendliche hierbei in den Mittelpunkt zu stellen, insbesondere im Bereich Bildung. Einige wichtige Aspekte in diesem Zusammenhang:

- für ausreichend Plätze in Kindertagesstätten und auch in der Grundschule sorgen;
- die Aufnahme von Neuankömmlingen im Unterrichtswesen evaluieren;
- den Lehrkräften durch entsprechende Ausbildungen zu einem besseren Verständnis der vorhandenen Vielfalt in Schulen verhelfen;
- die Phänomene erkennen und berücksichtigen, die bei Jugendlichen mit „Schulabbruchverhalten“ zusammenhängen.

Empfehlung zum Verbot offen getragener religiöser Symbole im Hochschul- und Erwachsenenbildungswesen der Französischen Gemeinschaft

Bei Unia sind mehrere Meldungen über das Kopftuchverbot eingegangen, das Studentinnen in den Schulordnungen von Hochschul- und Erwachsenenbildungseinrichtungen der Französischen Gemeinschaft auferlegt wurde. Die jüngere Rechtsprechung hat bestätigt, dass das Neutralitätsprinzip – das exklusiv oder auch inklusiv ausgelegt werden kann – allerdings nicht auf Studentinnen anwendbar ist, sondern nur auf Lehrkräfte und Dozenten.

Unia ersucht den Hochschulminister Jean-Claude Marcourt und die Erwachsenenbildungsministerin Isabelle Simonis der Französischen Gemeinschaft, diese Einrichtungen eventuell in Form eines Rundschreibens darauf aufmerksam zu machen, dass ein generelles Verbot offen getragener religiöser Symbole für Student(inn)en in der Schulordnung juristisch unbegründet ist.

1.8 | Publikationen

Diese Veröffentlichungen sind auf www.unia.be unter „Publikationen & Statistiken“ zu finden.

Strategieplan 2016-2018. Inklusives Zusammenleben: Ein Platz für alle

Eine inklusive Gesellschaft fördern, anregen und konkret hierzu beitragen, das ist die zentrale Vision, die hinter unserem Strategieplan 2016-2018 steht. Dieser Plan ist das Ergebnis eines partizipativen Arbeitsprozesses mit den Teams von Unia. Der Plan zieht Lehren aus der Evaluierung des vorigen Plans und nutzt den neuen Elan, den das Kooperationsabkommen uns verliehen hat. Dieses Abkommen stellt uns vor eine doppelte Herausforderung: einerseits dezentralisieren (durch verstärkte lokale Präsenz) und andererseits die Interessen der Gemeinschaften und Regionen berücksichtigen.

Jahresbericht 2015. Die Gesellschaft im Brennpunkt

2015 war ein prägendes Jahr für unsere Gesellschaft. Gewaltsame Konflikte und Spannungen in aller Welt gingen nicht spurlos an uns vorüber. Und auch jetzt, bei Redaktionsschluss dieses Jahresberichts, leckt Belgien seine Wunden nach den Brüsseler Anschlägen auf den Flughafen Zaventem und die U-Bahn-Station Maalbeek in Brüssel.

Die Kluft zwischen einzelnen Bevölkerungsgruppen scheint sich zu vertiefen. In mehreren Gesellschaftsbereichen stehen die Beziehungen im Brennpunkt. Grundlegende Fragen beschäftigen uns, über Werte und Normen, über Freiheit und Verantwortung und nicht zuletzt: Wie können wir harmonisch zusammenleben? Auf diese und andere Fragen versucht der Jahresbericht

eine Antwort zu geben.

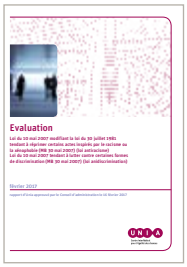
Zahlenbericht 2015 – Übersicht der Unia-Arbeit 2015 in Zahlen

2015 gingen bei Unia 4.554 Meldungen wegen vermutlicher Diskriminierung ein, wobei 1.596 Fälle eröffnet wurden. Dies bedeutet einen leichten Rückgang im Vergleich zu 2014, doch hält der allgemeine Anstieg seit 2010 an. Die drei häufigsten Bereiche waren, wie schon 2014, Güter und Dienstleistungen (24 % aller Fälle, darunter vor allem Wohnen), Medien (23 %, darunter vor allem Internet) und Beschäftigung (22 %). Es folgten: Bildung (11 %), Gesellschaftsleben (10 %, vor allem Nachbarstreitigkeiten und Fälle in der Öffentlichkeit) sowie „diverse Aktivitäten“ (4 %, beispielsweise in Zusammenhang mit Sport- oder Kulturveranstaltungen). Die drei häufigsten Diskriminierungsmerkmale waren, wie auch 2014, die Merkmale aus dem Antirassismusgesetz (38 % aller Fälle), Behinderung (22 %) und Glaube oder Weltanschauung (19 %). Es folgten: Alter (5 %), sexuelle Orientierung (5 %), Vermögen (4 %) und Gesundheitszustand (4 %).

Bericht „Homofobie in België anno 2016: onderzoeksrapport“

Anlässlich des Internationalen Tages gegen Homophobie und Transphobie 2016 führte das Forschungsbüro iVOX im Auftrag von Unia eine Online-Erhebung unter 1.000 Belgiern in dem Zeitraum vom 6. bis 9. Mai 2016 durch. Die Erhebung ist hinsichtlich Geschlecht, Alter, Sprachwahl, Diplom und Provinz repräsentativ.

Evaluierung der föderalen Antidiskriminierungsgesetze



Unia hat in Zusammenhang mit den Antidiskriminierungs- und Antirassismusgesetzen einen eigenen Evaluationsbericht erstellt, der auf eigenen praktischen Erfahrungen, der bekannten belgischen Rechtsprechung und allgemeinem Erkenntnissen im Bereich der Diskriminie-rungsbekämpfung beruht.

Arbeiten mit Behinderung: angemessene Vorkehrungen bei der Beschäftigung

Personen mit Behinderung stehen vor zahlreichen Hindernissen, die ihnen eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt verwehren. Daher haben sie Anrecht auf angemessene Vorkehrungen. Die Broschüre soll diesen Begriff veranschaulichen und richtet sich hierbei nicht nur an Personen mit Behinderung, sondern allgemein an alle Beschäftigungsakteure wie Arbeitgeber, Gewerkschaften, Job-Coaches, Unfallverhütungsberater, Arbeitsmediziner und sonstige Mittelspersonen.

Mit Behinderung an der Schule deiner Wahl: angemessene Vorkehrungen im Unterricht

Bei Unia gehen regelmäßig Meldungen von Schülern mit Behinderung und von ihren Eltern ein, die sich über Schwierigkeiten bei der Umsetzung angemessener Vorkehrungen in der Schule beschweren. Angemessene Vorkehrungen sind ein Recht, das durch die Vereinten Nationen und die Antidiskriminierungsgesetzgebung in unserem Land zugesichert wird. Diese Broschüre soll alle Beteiligten über den Begriff „angemessene Vorkehrungen“ aufklären: Schüler, Eltern, Lehrkräfte, Schuldirektionen und alle weiteren Akteure im Bildungswesen. Da wir zu schätzen wissen, was viele Schulen bereits leisten, führen wir dabei auch zahlreiche Beispiele guter Praxis an.

Zusammenarbeit mit der föderalen Polizei: Jahresbericht 2015

Die Kooperationsvereinbarung zwischen Unia und der Polizei stützt auf drei Säulen. Unia erteilt Diversitätsausbildungen bei der Polizei und bietet sowohl ihrem Diversitätsnetzwerk als auch ihren strukturellen Diversitätsprojekten Unterstützung. Durch den multi-dimensionalen, ganzheitlichen Ansatz fördern wir die Vielfalt bei der Polizei. Gemeinsam gehen wir den Kampf gegen Diskriminierung auf systematische und nachhaltige Weise an. Der Jahresbericht 2015 beleuchtet im Detail die Aktivitäten, die 2015 in diesem Rahmen stattfanden.

Anhänge

1. BILANZ UND ERGEBNISRECHNUNGEN

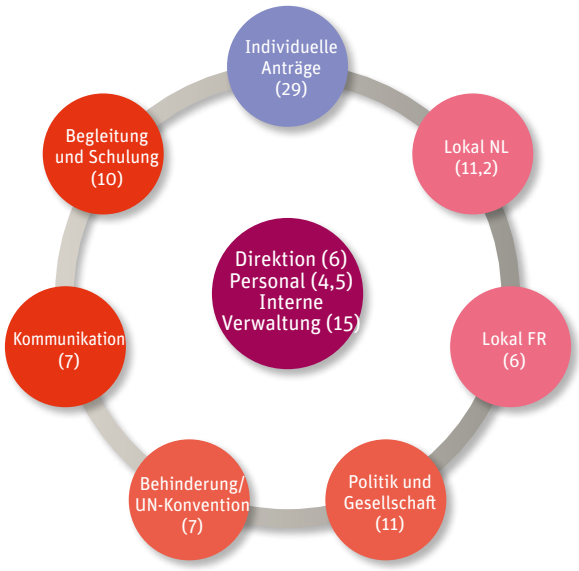
Es folgt eine Übersicht der wichtigsten Zahlenangaben aus der Bilanz zum 31.12.2016 und der Ergebnisrechnung 2016. Diese Abschlüsse des Jahres 2016 wurden am 17. März 2017 vom Verwaltungsrat genehmigt und vom Betriebsrevisor geprüft.

Die aufgeführten Beträge gelten in Tausend Euro.

Bilanz zum 31.12.2016 (x 1.000 euro)			
Aktiva	**7.717**	**Passiva**	**7.717**
Anlagevermögen	**164**	Kapital	3.451
		Kumuliertes Ergebnis	532
		Zweckgebundenes Vermögen Sozialverbindlichkeiten	1.242
		Rückstellungen	76
Umlaufvermögen	**7.553**	**Verbindlichkeiten**	2.416
Forderungen aus Lieferungen	905	Lieferanten	340
Finanzanlagen	122	Sozialschulden	747
Barvermögen	6.508	Sonstige Verbindlichkeiten	1.295
Umlaufvermögen	18	Rechnungsabgrenzungsposten	34
Ergebnisrechnung 01.01.2016 – 31.12.2016 (x 1.000 euro)			
Erträge	**8.844**	**Aufwendungen**	**8.820**
Föderale Zuschüsse	6.262	Betriebskosten	1.793
Zuschüsse der Regionen und Gemeinschaften	1.653	Projektkosten	226
Projekteinnahmen	344	Personalkosten	6.627
Sonstige Einnahmen	504	Abschreibungen	139
Außerordentliche Einnahmen	81	Verluste	35
		Ausserordentliche Kosten	24
		Ergebnis 2016	**24**

Mehr Informationen zu Unias Personal- und Lohnpolitik finden sich in französischer oder niederländischer Sprache auf www.unia.be in der Rubrik „über uns“.

2. ORGANIGRAMM UND DIENSTE



Unia hat drei horizontale Unterstützungsdienste für alle anderen Dienste: den internen Verwaltungsdienst, den Personaldienst und die Direktion. Es sei angemerkt, dass der interne Verwaltungsdienst und der Personaldienst auch für Myria, das Föderale Zentrum für Migration, arbeiten.

Der Dienst **Individuelle Unterstützung** bearbeitet alle Meldungen, die bei Unia eingehen. Dabei nimmt dieser Dienst nicht nur die Meldungen und Anfragen entgegen (das „Intake-Verfahren“), sondern analysiert auch die Sachverhalte und prüft sie auf eventuelle Rechtsverstöße. Darüber hinaus empfängt und begleitet der Dienst alle Anfragen zu Diskriminierung, Hassstraftaten oder Hassbotschaften und leitet die Fragen notfalls an Fachstellen weiter. Der Dienst informiert über individuelle Rechte, erstellt Gutachten im Rahmen gesetzgebender Initiativen und sucht nach Lösungen, um diskriminierende Situationen zu beheben. Dieser Dienst besitzt ein hohes Maß an juristischer Kompetenz, die sowohl national als auch international sehr geschätzt und gefragt ist.

Der Dienst **Lokal NL** besteht aus den lokalen Kontaktstellen in den 13 Zentrumsstädten Flanderns. Ihre Aufgabe ist es, den Bürgern nahe zu stehen, damit sie Unia schnell erreichen können, und auch den lokalen Akteuren zur Seite zu stehen (Städte und Gemeinden, Organisationen der Zivilgesellschaft usw.), um Chancengleichheit und Vielfalt über Sensibilisierungs- und Informationskampagnen sowie über lokale Projekte zu fördern.

Der Dienst **Lokal FR** soll der Dezentralisierung, die im Kooperationsabkommen zur Schaffung des Interföderalen Zentrums vorgeschrieben ist, strukturelle Form geben. Er soll die Präsenz der Unia-Mitarbeiter in allen größeren wallonischen Städten gewährleisten. Dieser Dienst soll Unia und ihre Aufträge näher an die Bürger und lokalen Akteure heranführen.

Der Dienst **Politik und Gesellschaft** fördert Vielfalt sowie den Kampf gegen Diskriminierung und Rassismus durch Politikberatung. Ziel ist es, die Anliegen von Unia in die einzelnen Gesellschaftsbereiche einfließen zu lassen. Dieser Dienst verfolgt die Chancengleichheitspolitik der Föderalregierung und der teilstaatlichen Regierungen aus nächster Nähe und stimuliert intern die Erstellung von Gutachten und Empfehlungen zu dem von ihr aufgedeckten Handlungsbedarf. In Zusammenarbeit mit seinen Partnern führt dieser Dienst auch Studien und Untersuchungen aus, um auf objektive und wissenschaftlich fundierte Weise Daten zu den Diskriminierungsvorgängen zu sammeln („Sozioökonomisches Monitoring“, „Diversitätsbarometer“ usw.).

Der Dienst **Behinderung/UN-Konvention** ist bei Unia insbesondere dafür zuständig, ihren Auftrag als unabhängige Schutz-, Förder- und Überwachungsstelle im Sinne von Artikel 33.2 der UN-Behindertenrechtskonvention zu lenken. Arbeitsschwerpunkt dieses Dienstes ist die Überwachung zur besseren Umsetzung der Konvention bei allen öffentlich-politischen Maßnahmen.

Der Dienst **Kommunikation** steckt die Kommunikationspolitik von Unia ab (Standpunkte, Corporate Identity, Image, usw.) und koordiniert die Informations- und Sensibilisierungskampagnen. Er kümmert sich auch um die Beziehungen zur Presse. Dieser Dienst unterstützt die anderen Dienste von Unia in sämtlichen Aspekten der Publikationsarbeit (Jahresberichte, Informationsschriften, Studien, usw.).

Der Dienst **Begleitung und Ausbildung** begleitet Unternehmen und Organisationen im privaten und öffentlichen Sektor bei ihren Initiativen für Vielfalt und Nichtdiskriminierung. Diese Begleitung ist jeweils maßgeschnitten. Das Angebot geht von der realen Situation beim Antragsteller aus. Dabei verfolgt der Dienst ein strukturelles Ziel mit seiner Begleitung, nämlich die Verbesserung der Vorgehensweisen und der Politik. Damit das Vorhaben beste Aussichten auf Erfolg hat, müssen einige Rahmenbedingungen erfüllt sein und Einigkeit über bestimmte Grundprinzipien herrschen. Das konkrete Begleitangebot kann mehrere Aktionen umfassen: Mitarbeiterschulung, Unterstützung einer Arbeitsgruppe für Vielfalt, Beratung bei der internen und externen Kommunikation, Begleitung bei der Aufstellung eines Aktionsplans usw.

3. VERWALTUNGSRAT

Der Verwaltungsrat von Unia besteht aus 20 Mitgliedern plus einem Vertreter der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Fragen, die sie angehen. Die Verwaltungsratsmitglieder werden nach Kompetenz, Erfahrung, Unabhängigkeit und moralischer Autorität ernannt. Sie stammen unter anderem aus akademischen, gerichtlichen, zivilgesellschaftlichen und sozialpartnerlichen Kreisen. Bernadette Renauld und Michael Cerulus wurden zu Ko-Vorsitzenden des Verwaltungsrats gewählt.

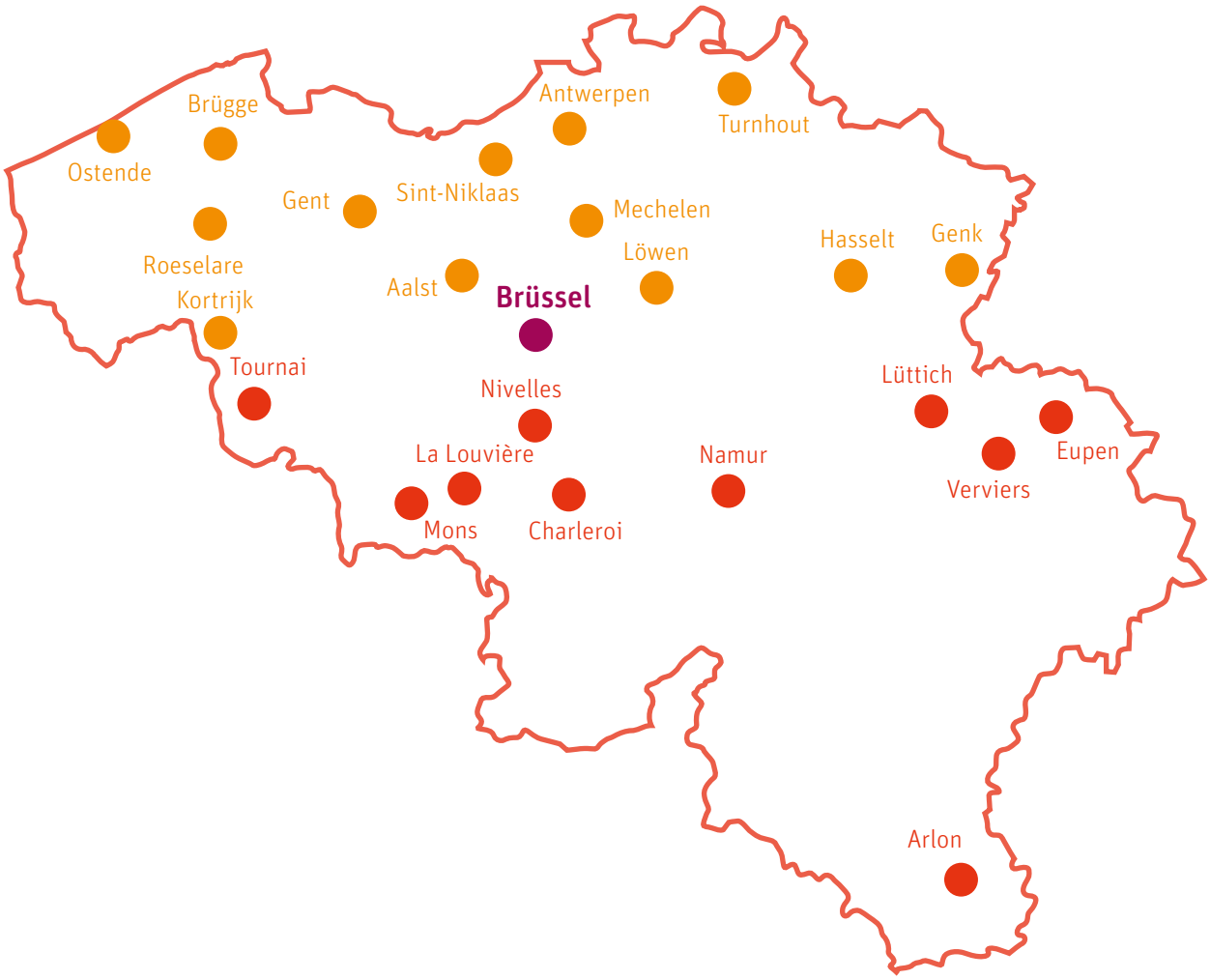
Ordentliche Mitglieder	Stellvertreter
Von der Abgeordnetenkammer bezeichnete Mitglieder	
Niederländischsprachige Mitglieder: Yves Aerts, Shaireen Aftab, Els Schelfhout, Herman Van Goethem, Jogchum Vrielink Französischsprachige Mitglieder: Louis-Léon Christians, Sotieta Ngo, Christine Nina Niyonsavye, Bernadette Renauld, Thierry Delaval	Niederländischsprachige Stellvertreter: Naima Charkaoui, Jacqueline Goegebeur, Bernard Hubeau, Selahattin Kocak, Jan Theunis Französischsprachige Stellvertreter: Maïté De Rue, Christine Kulakowski, Patrick Wautelet, Claire Godding, Daniel Soudant
Vom flämischen Parlament bezeichnete Mitglieder	
Matthias Storme Sabine Poleyn Hasan Duzgun Hedwig Verbeke	Boudewijn Bouckaert Eline Dhaen Sami Souguir Inge Moyson
Vom Parlament der Wallonischen Region bezeichnete Mitglieder	
Malik Ben Achour Isabelle Hachez	Gisèle Marliere Laurent de Briey (2017 zurückgetreten)
Vom Parlament der Französischen Gemeinschaft bezeichnete Mitglieder	
Khadija Nahime Samy Sidis	Michelle Waelput Abdoul Diallo
Vom Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft bezeichnete Mitglieder*	
Cécile Pfeiffer	Julia Slot
Niederländischsprachige Mitglieder, die vom Parlament der Region Brüssel Hauptstadt und von der Vereinigten Versammlung der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission bezeichnet wurden	
Michael Cerulus	Arnaud Stas
Französischsprachige Mitglieder, die vom Parlament der Region Brüssel Hauptstadt und von der Vereinigten Versammlung der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission bezeichnet wurden	
Ursule Akatshi	Ornela Prifti

* Die Deutschsprachige Gemeinschaft teilte 2017 zwei Nachfolger mit: Uwe Köberich (amtshabend) und Daniel Müller (stellvertretend).

4. KONTAKTADRESSEN UNIA

Hauptsitz: Brüssel

Unia
Rue Royale 138
1000 Brüssel
+32 (0)2 212 30 00
info@unia.be
www.unia.be



Lokale Kontaktpunkte in Flandern

Unia Region Aalst
Werf 9, 9300 Aalst
✆ 053 72 31 88
✉ aalst@unia.be

Unia Region Antwerpen
De Coninckplein 25 (ingang Muizenstraat), 2060 Antwerpen
✆ 03 338 38 91
✉ antwerpen@unia.be

Unia Region Brügge
Hoogstraat 9, 8000 Brügge
✆ 0475 78 39 71
✉ brugge@unia.be

Unia Region Genk
Stadsplein 1, 3600 Genk
✆ 089 65 42 49
✉ genk@unia.be

Unia Region Gent
Botermarkt 1, 9000 Gent
✆ 09 268 21 68
✉ gent@unia.be

Unia Region Hasselt
Burgemeester Bollenstraat 13, 3500 Hasselt
✆ 011 23 94 72
✉ hasselt@unia.be

Unia Region Kortrijk
Grote Markt 54, 8500 Kortrijk
✆ 0475 78 39 70
✉ kortrijk@unia.be

Unia Region Löwen (Leuven)
Diestsesteenweg 104F, 3010 Leuven
✆ 016 27 26 00
✉ leuven@unia.be

Unia Region Mecheln
Grote Markt 21, 2800 Mechelen
✆ 0470 40 55 69
✉ mechelen@unia.be

Unia Region Ostende
Vindictivelaan 1, 8400 Oostende
✆ 0475 78 39 71
✉ oostende@unia.be

Unia Region Roeselare
Gasthuisstraat 10, 8800 Roeselare
✆ 0472 22 07 65
✉ roeselare@unia.be

Unia Region Sint-Niklaas
Abingdonstraat 99, 9100 Sint-Niklaas
✆ 03 778 30 32
✉ sint-niklaas@unia.be

Unia Region Turnhout
Campus Blairon 200, 2300 Turnhout
✆ 014 40 96 34
✉ turnhout@unia.be

Lokale Kontaktpunkte in der Wallonie

Unia Wallonisches Brabant – Hennegau Süd
✆ 0470 66 46 89
✉ bwhsud@unia.be

Unia Huy-Waremme - Namur - Luxemburg
✆ 0470 66 46 88 ou 0498 77 10 46
✉ huynamlux@unia.be

Unia Lüttich - Verviers
✆ 0479 99 28 21
✉ liegeverviers@unia.be

Unia Wallonie Picardie - Hennegau Centre
✆ 0479 99 28 63
✉ wapihc@unia.be

IMPRESSUM

Jahresbericht 2016 – Inklusion unter Druck
Brüssel, September 2017

Herausgegeben durch:
Unia, Interföderales Zentrum für Chancengleichheit
Rue Royale 138, 1000 Brüssel
✆ 02 212 30 00
✉ info@unia.be

Redaktion: Unia
Lektorat und Endredaktion: Unia
Französische Übersetzung: Cyrano & Dice
Deutsche Übersetzung: Daniel Piette
Grafikdesign und Layout: StudiOrama
Fotos: Unia und François Vanheel
Druck: Bulckens
Verantwortlicher Herausgeber: Patrick Charlier

Dit verslag is ook verkrijgbaar in het Nederlands.
Ce rapport est aussi disponible en français.

Möchten Sie diese Publikation bestellen?
Senden Sie Ihre Anfrage ganz einfach per E-Mail an info@unia.be oder rufen Sie uns an unter 02 212 30 00, bitte unter deutlicher Angabe des Titels „Jahresbericht 2016 – Inklusion unter Druck“ sowie Ihres Namens und Ihrer Adresse. Diese Publikation ist kostenlos erhältlich. Nur bei größeren Bestellmengen oder einer Eilsendung berechnen wir unter Umständen Porto.

Sie finden diese Publikation auch auf www.unia.be in der Rubrik „Publikationen & Statistiken“.

Sofern nicht anders vermerkt, sind die Informationen in diesem Jahresbericht frei von Urheberrechten. Unter Angabe der Quelle und des Autors dürfen Sie diese Informationen also kostenlos zu persönlichen und nichtgewerblichen Zwecken nutzen. Wenn Sie Informationen (Texte, Fotos, Abbildungen …) vervielfältigen, verbreiten oder auf sonstige Weise zur Verfügung stellen möchten, wenden Sie sich bitte erst unter folgender E-Mail-Adresse an Unia: info@unia.be.

Unia
Rue Royale 138 • 1000 Brüssel
T +32 (0)2 212 30 00
info@unia.be
www.unia.be

UNIA
Interföderales Zentrum
für Chancengleichheit